

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit

2.1.1.1 Pengertian Audit

Audit merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian intern dimana bertujuan untuk memberikan perlindungan dan pengamanan supaya dapat mendeteksi terjadinya penyelewengan dan ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Arens, dkk yang dialihbahasakan oleh Herman Wibowo (2015:2)

auditing adalah:

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

Menurut Sukrisno Agoes (2018:4) pengertian audit adalah:

“*Auditing* merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan perusahaan yang telah disusun oleh manajemen, serta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukung lainnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan perusahaan tersebut.”

Menurut Hery (2016:10) definisi audit adalah sebagai berikut:

“*Auditing* didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang

telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

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

2.1.1.2 Tujuan Audit

Menurut Arens *et al.* (2015:168) 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.”

2.1.1.3 Jenis – Jenis Audit

Hery (2016:12) mengungkapkan bahwa jenis-jenis audit adalah sebagai berikut:

1. Audit Laporan Keuangan, dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan dan informasi penjelasan lainnya.
2. Audit Pengendalian Internal, untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang ditetapkan klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam pelaksanaan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal dan laporan keuangan.
3. Audit Ketaatan, dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian, atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit.
4. Audit Operasional, dilakukan untuk me-review (secara sistematis) sebagai atau seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil akhir dari audit operasional adalah berupa

- rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audit ini juga sering disebut audit kinerja atau audit manajemen.
5. Audit Forensik, dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas keuangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

2.1.1.4 Standar Audit

Menurut Hery (2016:27) Standar Audit adalah:

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

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

1. Standar Umum
 - a. Audit harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor.
 - b. Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independensi dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
 - c. Auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan.
2. Standar Pekerjaan Lapangan
 - a. Auditor harus merencanakan pekerjaan secara memadai dan mengawasi semua asisten sebagai mestinya.
 - b. Auditor harus memperoleh pemahaman yang cukup mengenai entitas serta lingkungannya, termasuk pengendalian internal, untuk menilai risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan karena kesalahan atau kecurangan dan selanjutnya untuk merancang sifat, waktu, serta luas prosedur audit.
 - c. Auditor harus memperoleh cukup bukti audit yang tepat dengan melakukan prosedur audit agar memiliki dasar yang layak untuk memberikan pendapat menyangkut laporan yang di audit.
3. Standar Pelaporan
 - a. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

- b. Auditor dalam laporan auditnya harus mengidentifikasi mengenai keadaan dimana prinsip akuntansi tidak secara konsisten diikuti selama periode berjalan dibandingkan dengan periode sebelumnya.
- c. Jika auditor menetapkan bahwa pengungkapan secara informative belum memadai, auditor harus menyatakan dalam laporan audit.
- d. Auditor dalam laporan auditnya harus menyatakan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan, atau menyatakan bahwa suatu pendapat tidak dapat diberikan. Jika auditor tidak dapat memberikan suatu pendapat, auditor harus menyebutkan alasan-alasan yang mendasarinya dalam laporan auditor. Dalam semua kasus, jika nama seorang auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, auditor tersebut harus secara jelas (dalam laporan auditor) menunjukkan sifat pekerjaannya, jika ada serta tingkat tanggungjawab yang dipikul oleh auditor bersangkutan.

2.1.2 Whistleblowing System

2.1.2.1 Pengertian Whistleblowing System

Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, inisiatif ini membuat sebuah *whistleblowing system*. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan internal di perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawan atau orang luar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan di internal perusahaan, pembuatan *whistleblowing system* ini untuk mencegah kerugian yang diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan usaha mereka. Sistem yang dibangun ini kemudian disesuaikan ke dalam aturan perusahaan masing-masing, sehingga diharapkan sistem ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *corporate governance* (Semendawai dkk, 2011:69).

Menurut Erni R. Ernawan (2016:110) *whistleblowing system* adalah:

“*Whistleblowing system* adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang pekerja untuk memberitahukan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan ataupun atasan secara pribadi kepada pihak lain,

baik itu khalayak umum ataupun instansi atau atasan yang berkaitan langsung dengan yang melakukan kecurangan tersebut”.

Sedangkan menurut Nugraha (2015:10) *whistleblowing system* adalah:

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

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* adalah tindakan untuk mengungkapkan pelanggaran dalam sebuah organisasi ataupun instansi, pengungkapan dilakukan oleh karyawan itu sendiri ataupun pimpinan organisasi kepada khalayak umum atau kepada atasan yang berkaitan.

2.1.2.2 Mekanisme *Whistleblowing*

Menurut Hertanto (2013:685) *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis yaitu:

1. *Whistleblowing* Internal
Terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya.
2. *Whistleblowing* Eksternal
Terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Mekanisme *whistleblower* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi di dalam suatu organisasi.

Di dalam perusahaan umumnya terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif (Semendawai dkk, 2011:19), adapun dua sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. Mekanisme Internal

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

2. Mekanisme Eksternal

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

2.1.2.3 Aspek *Whistleblowing System*

Di dalam pedoman *whistleblowing system* yang diterbitkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:9), *whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 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 bagian perjanjian kerja bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedoman etika perusahaan.

b. Kebijakan Perlindungan

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

c. Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*

Perusahaan harus membuat unit pengelolaan *whistleblowing system* dengan tanggung jawab ada pada direksi dan komite audit. Unit ini harus independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unit pengelola memiliki 2 elemen utama, yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigatif. Penunjukkan petugas pelaksana unit ini harus dilakukan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur kepentingan pribadi

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing system* adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai petugas pengelola *whistleblowing system* dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat ditembus oleh bagian Information Technology (IT) perusahaan, kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus.

Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal

pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas sistem pelaporan pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada direktur utama perusahaan. Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan pelapor juga harus diperhatikan.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan, sehingga karyawan yang tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran.

Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantauan penerapan *whistleblowing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.

2.1.2.4 Whistleblower

Menurut Tuanakotta (2011) dalam Dewi Indriasih (2021:13) *whistleblower* adalah sebagai berikut:

“*Whistleblower* merupakan pegawai atau karyawan dari perusahaan itu sendiri (internal), tapi kadang pelapor juga bisa dari pihak luar (eksternal) bias jadi pelapor justru pelanggan kita selama ini, pemasok barang, tokoh masyarakat dan yang lainnya.”

Syarat dari seorang *whistleblower* dalam konsep ini adalah memiliki informasi, bukti, atau indikasi yang akurat mengenai terjadinya pelanggaran yang dilaporkannya dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan

perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk atau fitnah sehingga informasi yang di ungkap dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

Laporan-laporan dari para *whistleblower* tersebut tidak hanya dibiarkan, tetapi ditindaklanjuti dengan penelitian dan investigasi. Bahkan dalam keadaan tertentu keselamatan *whistleblower* harus dilindungi perusahaan. *Whistleblower* adalah orang-orang yang mengungkapkan fakta kepada rekan sejawatnya, pimpinan, maupun publik.

2.1.2.5 Tahapan Penerapan *Whistleblowing System*

Menurut Hanif dan Oditama (2017) secara umum, *whistleblowing* memiliki empat tahapan diantaranya:

1. Pelapor di masa depan perlu menentukan apakah aktivitas yang diamati merupakan pelanggaran seperti aktivitas ilegal dan tidak bermoral
2. Pelapor perlu mempertimbangkan beberapa alternatif dalam mengambil keputusan
3. Organisasi harus segera bertindak berdasarkan laporan pelapor
4. Organisasi harus memutuskan apa yang harus dilakukan dengan pelapor

2.1.2.6 Manfaat *Whistleblowing System*

Whistleblowing system berguna untuk mengatasi kecurangan, *whistleblowing system* memiliki beberapa manfaat menurut Tuanakotta (2014), diantaranya:

1. Tersedianya informasi penting untuk membantu pihak yang berwenang agar segera ditangani secara aman.
2. Memperkecil niatan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap suatu system pelaporan pelanggaran yang efektif sehingga kesadaran untuk menjadi *whistleblower* menjadi meningkat.
3. Adanya sistem (*early warning system*) yang memungkinkan deteksi dini apabila terjadi indikasi pelanggaran.
4. Memberikan kesempatan untuk menangani pelanggaran secara internal sebelum publik mengetahui dan menyelidikinya.

5. Memperkecil risiko organisasi terkena pelanggaran keuangan, operasional, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya untuk mengatasi masalah yang diakibatkan oleh pelanggaran.
7. Meningkatnya reputasi perusahaan dengan pemangku kepentingan, badan pengatur, dan masyarakat umum.
8. Memberikan saran kepada organisasi untuk menyelidiki lebih lanjut area utama dan proses kerja yang menunjukkan kelemahan dalam pengendalian internal dan merancang tindakan korektif yang diperlukan.

2.1.3 Profesionalisme Auditor Internal

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme Auditor Internal

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor internal akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Harbani Pasolong (2021:9), pengertian profesionalisme adalah:

“Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu kepada perilaku dan sikap mental pada bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.”

Sedangkan definisi profesionalisme auditor internal menurut Hiro Tugiman (2019:27) adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme auditor internal adalah tanggung jawab bagian audit internal dalam setiap pemeriksaan dan setiap auditor internal harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”

Dari pengertian di atas dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme adalah standar perilaku yang diterapkan para profesional dalam menjalankan

profesinya, profesionalisme menuntut kemampuan yang tinggi, pemikiran dan sikap mental yang berorientasi pada keinginan untuk melakukan atau menghasilkan yang terbaik. Seorang auditor internal yang profesional mampu bekerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak untuk mengerjakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2.1.3.2 Standar Profesionalisme Auditor Internal

Standar profesi audit internal menurut Hiro Tugiman (2019:16) yaitu:

1. **Independensi**

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

2. **Kemampuan profesional**

Pemeriksaan internal harus dilaksanakan secara ahli dan dengan ketelitian profesional. Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap auditor internal. Pimpinan audit dalam setiap pemeriksaan harus menugaskan orang-orang yang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas. Jadi bagian audit internal haruslah memiliki pengetahuan dan keahlian yang penting bagi pelaksanaan praktik profesi didalam organisasi yang mencakup sifat-sifat kemampuan dalam menerapkan standar pemeriksaan, prosedur dan teknik-teknik pemeriksaan.

3. **Lingkup pekerjaan**

Lingkup pekerjaan audit internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab. Tujuan utama pengendalian internal adalah untuk meyakinkan keandalan informasi, kesesuaian dengan berbagai kebijakan, rencana prosedur dan perundang-undangan, perlindungan terhadap harta, penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisiensi tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan

Kegiatan pemeriksaan harus meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian dan pengevaluasian informasi, pemberitahuan hasil pemeriksaan dan menindaklanjuti hasil pemeriksaan. Auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas pemeriksaan yang harus disetujui dan ditinjau atau di-*review* oleh pengawas.

5. Manajemen bagian audit internal

Pimpinan audit internal harus mengelola bagian audit internal secara tepat, sehingga pekerjaan pemeriksaan memenuhi tujuan umum dan tanggung jawab yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan, sumber daya bagian audit internal dipergunakan secara efisien dan efektif dan pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan dilakukan sesuai dengan standar profesi.

2.1.4 Kecurangan (*Fraud*)

2.1.4.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Definisi kecurangan (*fraud*) menurut Hiro Tugiman (2019:32) adalah:

“Kecurangan atau fraud meliputi suatu susunan ketidakberesan dan perbuatan ilegal yang merupakan suatu muslihat yang dilakukan untuk keuntungan atau kerugian organisasi, yang dilakukan oleh orang luar dan atau di dalam organisasi.”

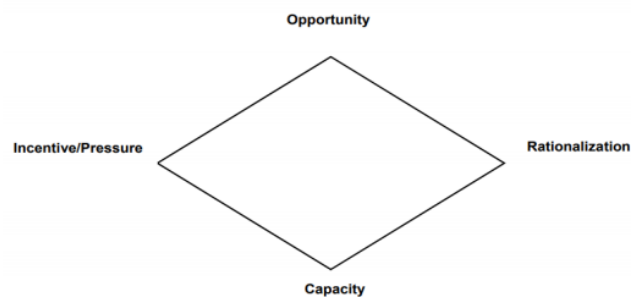
Menurut Amin Widjaya (2016:1) kecurangan (*fraud*) adalah:

“Kecurangan (*fraud*) merupakan upaya penipuan yang disengaja untuk mengambil asset atau hak orang lain, atau didefinisikan juga sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja.”

Pada dasarnya *fraud* merupakan dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan dengan tujuan untuk merugikan pihak lain. *Fraud* merupakan tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan ataupun kerugian bagi perusahaan, yang dilakukan dengan sengaja baik oleh orang luar maupun oleh karyawan perusahaan/organisasi itu sendiri.

2.1.4.2 Penyebab Terjadinya Kecurangan

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004:1-12) mengemukakan bahwa terdapat 4 pemicu utama yang dikenal dengan “*Fraud Diamond*” sehingga seseorang terdorong untuk melakukan *fraud*, yaitu:



Gambar 2. 1
Elemen *Fraud Diamond* (Wolfe & Hermanson)

Menurut Wolfe & Hermanson (2004:1-5) dalam Faiz Rahman Siddiq (2016:106-112) Elemen Fraud Diamond adalah sebagai berikut:

1. *Incentive/Pressure* (Tekanan)
Incentive atau tekanan dapat didefinisikan sebagai motif dari perilaku seseorang untuk melakukan penyelewengan karena dipicu oleh adanya dorongan yang dirasakan. 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. Alasannya dapat berupa adanya tekanan finansial, tekanan karena adanya dorongan dari kebiasaan yang buruk dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. *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. 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.

3. *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. 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. Pada akhirnya, tindakan rasionalisasi ini hanya akan menghasilkan pemakluman dari tindakan fraud yang telah terjadi, apalagi jika tindakan fraud dilakukan secara terus-menerus.

4. *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.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Kecurangan

Menurut *examination manual* (2006) dari *association of certified fraud examiner* yang dikutip dari karyono (2013:17) kecurangan (*fraud*) terdiri atas empat kelompok besar yaitu:

1. Kecurangan laporan (*fraudulent statement*) yang terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*financial statement*) dan kecurangan laporan lain (*nonfinancial statement*).
2. Penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*) yang terdiri atas kecurangan (*cash*) dan kecurangan persediaan dan aset lainnya (*inventory and other assets*)
3. Korupsi (*corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), hadiah tidak sah (*illegal gratuities*) dan pemerasan ekonomi (*economic extortion*)
4. Kecurangan yang berkaitan dengan computer dikelompokkan ke dalam perusakan computer, pencurian informasi dan harta kekayaan, kecurangan keuangan atau pencurian kas dan penggunaan atau penjualan jasa komputer secara tidak sah.

2.1.4.4 Pencegahan Kecurangan

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

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

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

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

2.1.4.5 Tujuan Pencegahan Kecurangan

Fraud merupakan masalah di dalam perusahaan dan harus di cegah sedini mungkin, dengan adanya pencegahan yang dilakukan perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya *fraud* karena setiap tindakan dapat terdeteksi dengan cepat dan di antisipasi dengan baik oleh perusahaan.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:38), pencegahan *fraud* yang efektif memiliki 5 (lima) tujuan yaitu:

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

2.1.4.6 Upaya Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Upaya pencegahan *fraud* yang efektif menurut Amin Widjadja Tunggal (2012:33), yaitu:

1. Ciptakan iklim yang 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.
2. Proses rekrutmen yang jujur
 Dalam membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan memperkerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. 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 pegawai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku, dalam interviu kinerja reguler termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai dalam mengembangkan lingkungan kerja positif yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan selalu melakukan evaluasi obyektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan.
3. Pelatihan *fraud awareness*
 Pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Keahlian yang diberikan dalam organisasi untuk pelatihan keterampilan dan pengembangan karir karyawannya, termasuk semua tingkatan karyawan dan sumber daya internal, pelatihan tersebut bermaksud untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Lingkup kerja yang positif
 Beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka diperalat, diacancam, atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara professional.

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati

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

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan

Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan 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 tindakan *fraud* dapat disanksi dengan tegas sesuai dengan pelanggaran

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap perlakuan tindakan kecurangan dan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan 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 mengetasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersama para setiap anggota organisasi perusahaan guna mensejahterakan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju kearah lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber referensi dan informasi dalam penelitian ini, namun memiliki beberapa perbedaan penggunaan variable dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dibawah ini berikut tabel yang memuat informasi penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Trisna Wulandari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan Kecurangan	Hasil uji regresi ditemukan variabel budaya organisasi, peran audit internal, <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.
2	Ike Trijayanti, Nedi Hendri, Gustin Padwa Sari (2021)	Pengaruh Komite Audit, Audit Internal, dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukan komite audit, audit internal, <i>whistleblowing system</i> , berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
3	Yudi Permana, Mona Eftarina (2020)	Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Memoderasi Pengaruh Skeptisisme Professional terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan	Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa skeptisisme professional dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan
4	Rosemarry Aprillia, Virna Sulfitri (2023)	Pengaruh Audit Internal, Kompetensi Auditor, Kesesuaian Kompensasi dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa komite audit, kompetensi auditor, kesesuaian kompensasi, dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i>

5	Rita Murtiningrum, Cris Kuntadi (2023)	Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa Audit internal, pengendalian internal dan whistleblowing system berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud
6	Sinthia Anggraeni (2020)	Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan Good Corporate Governance dan Whistleblowing system Terhadap pencegahan Kecurangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan whistleblowing system berpengaruh kecil terhadap pencegahan kecurangan sedangkan Good Corporate berpengaruh besar terhadap pencegahan kecurangan
7	Putri Sundari Sukandar (2022)	Pengaruh Komunikasi Hasil Audit, Profesionalisme Auditor Internal, dan Efektivitas Pengendalian Internal Instansi Pemerintah terhadap Pencegahan Kecurangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi hasil audit, profesionalisme auditor internal dan efektivitas pengendalian internal instansi pemerintah berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

Sumber: Diolah penulis

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu risiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah kerentanan terhadap terjadinya kecurangan (*fraud*). Dalam menjalankan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari praktik terjadinya suatu kecurangan yang akan terjadi dalam proses operasi perusahaan tersebut, sehingga menjadi pusat perhatian para pemangku kepentingan di dunia usaha. perlu adanya pencegahan kecurangan sedini mungkin untuk menghindari praktik tersebut. Salah satu faktor mempengaruhi pencegahan kecurangan adalah audit internal. Peran

audit internal dapat memicu terlaksananya pengendalian risiko manajemen, pengendalian internal, dan komite audit yang mempunyai peran penting dalam berbagai aspek organisasi yang termasuk di dalamnya adalah pencegahan *fraud* (Suginam, 2016).

Profesionalisme merupakan suatu kredibilitas yang dimiliki auditor internal yang mana merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam pengawasan perusahaan. Sikap profesionalisme dari auditor internal, diharapkan dapat diambil langkah untuk mendeteksi juga mengantisipasi setiap tindakan penyimpangan yang mungkin bisa terjadi.

Faktor lain yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*) adalah *whistleblowing system*. Menurut Semendawai, dkk. (2012:1) salah satu pengendalian internal untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud* dalam suatu perusahaan adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system* karena dengan diterapkannya *whistleblowing system*, maka karyawan maupun pihak yang akan melakukan kecurangan akan timbul rasa keengganan karena adanya sistem pelaporan yang efektif dalam pelaporan kecurangan. Tindakan kecurangan (*fraud*) dapat dicegah dengan cara menciptakan budaya jujur, mempunyai etika yang tinggi, sikap keterbukaan, dan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang.

2.2.1

2.2.2 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:2) dalam Agusyani et al. (2016) bahwa salah satu manfaat adanya penyelenggaraan *whistleblowing*

system yang baik maka akan timbul keengganan untuk melakukan pelanggaran dan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran karena semakin meningkatnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecurangan.

Menurut Hook et al dalam Dewi Indriasih (2021:3) menjelaskan keuntungan dari penerapan *whistleblowing system* adalah:

“*Whistleblowing system* bisa untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi baik jangka panjang karena adanya pengurangan perilaku korupsi atau kecurangan yang terjadi di lembaga atau organisasi tersebut.”

Penerapan *Whistleblowing system* bisa mencegah terjadinya pencegahan kecurangan, seperti yang dikemukakan oleh Bona P. Purba (2015:61) bahwa:

“Menetapkan mekanisme pelaporan dan *whistleblowing system* yang efektif adalah salah satu elemen kunci dari program pencegahan kecurangan dan mempunyai dampak positif dalam pendeteksian kecurangan.”

Menurut Hikmah et al, (2018) tentang keberadaan *whistleblowing system* adalah:

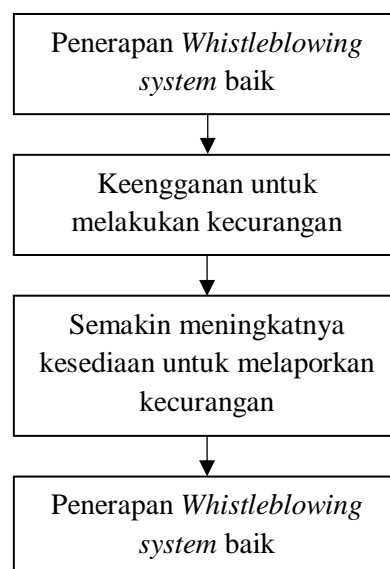
“Keberadaan *whistleblowing system* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga bentuk pengawasan. Serta efektif dalam mendorong keikutsertaan pegawai agar lebih berani bertindak dengan melaporkannya ke pihak berwenang. Hal ini dapat mencegah terjadinya kecurangan.”

Sedangkan menurut Istanty (2016) pengaruh penerapan *whistleblowing system* adalah:

“Pegawai menjadi segan untuk melakukan kecurangan karena terjadinya pengawasan antar anggota organisasi yang mengakibatkan semua orang dapat mengetahui sekaligus melaporkan tindakan kecurangan tanpa merasa ragu dan takut saat melaporkan kecurangan.”

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yaitu untuk mencegah kecurangan. Manfaat diterapkannya *whislteblowing system* dengan baik adalah timbulnya keengganan melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan dan upaya pencegahan kcurangan (*fraud*) semakin baik. (Agusyani et al, 2016).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indah Tri Lestari (2016), Gede Adi Kusuma Wardana & I Made Indra (2017), Nyoria Anggraeni Mersa (2021) yang menyatakan bahwa *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).



Gambar 2.2
Skema Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan

2.2.3 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Diperlukan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai auditor internal yang terkait dengan kegiatan perusahaan secara profesional. Semakin profesional auditor internal maka kecurangan dapat di cegah, sebab auditor yang profesional akan menerapkan dan menjadikan kode etik profesi dan standar profesional sebagai pedomannya dalam melaksanakan audit internal.

Auditor internal yang profesional harus dapat mencegah terjadinya fraud seperti yang diungkapkan oleh Hery (2013:80), yaitu:

“Auditor internal harus menjadi lebih terlatih daripada sebelumnya baik dari segi keterampilan, keahlian maupun pengetahuan. Dengan semakin profesional, auditor internal diharapkan akan menjadi lebih ahli dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya *fraud*.”

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2014:120) menjelaskan bahwa:

“Profesionalisme seorang auditor internal sangat penting dalam menjaga kredibilitas perusahaan. Profesionalisme auditor internal merupakan salah satu kunci sukses dalam pencegahan fraud dalam suatu perusahaan.”

Anggriawan (2014) menyatakan bahwa:

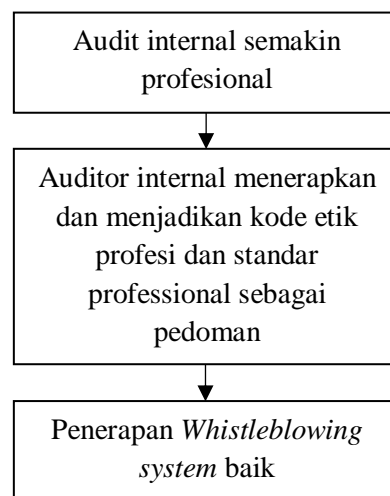
“Semakin berpengalaman seorang auditor internal maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang kompleks, termasuk dalam mencegah kecurangan yang kerap terjadi dalam suatu perusahaan.”

Menurut Sudarmanto (2020) menjelaskan seorang auditor internal itu harus bersikap profesional karena:

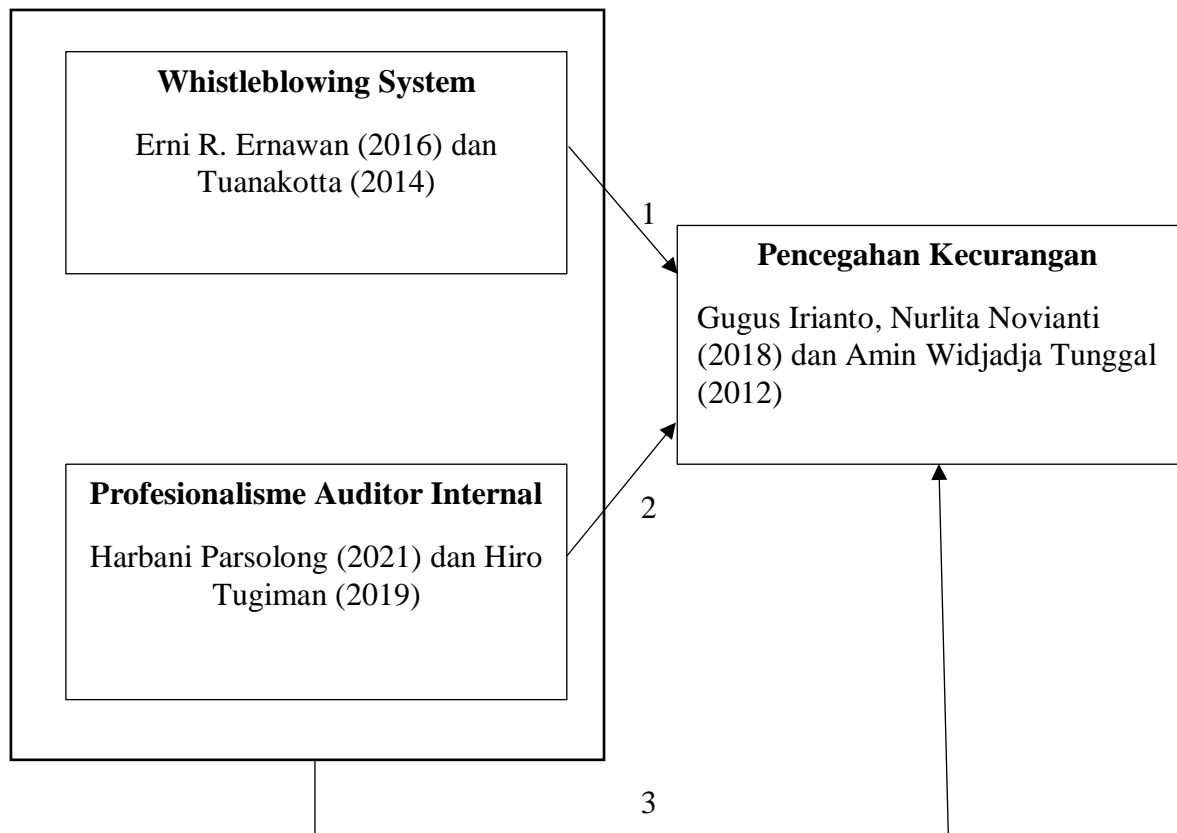
“Dalam upaya mencegah dan mendeteksi terjadinya kecurangan membutuhkan kinerja dan tindakan profesional dari auditor internal karena tidak mungkin fraud bisa dicegah dan dideteksi jika auditor internal tidak menjalankan peranan dan tanggung jawabnya secara profesional.”

Hubungan antara profesionalisme auditor internal dengan masalah kecurangan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan. Dengan adanya profesionalisme auditor internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam pencegahan terjadinya *fraud*.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christine Lie Wijaya David Adechandra A.P (2020), Firda Zulfannisa Ariga (2018) dan Mimin Widaningsih dan Desy Nur Hakim (2015) bahwa profesionalisme auditor internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.



Gambar 2.3
Skema Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:64) hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada 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 empirik.”

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti dapat mencoba merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : *Whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)
- H2 : Profesionalisme auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)
- H3 : *Whistleblowing system* dan profesionalisme auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)