

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Profesionalisme Auditor Internal

2.1.1.1 Definisi Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Faiz Zamzami, dkk (2018:40) mengemukakan bahwa profesionalisme auditor internal sebagai berikut:

“Kegiatan audit internal dalam mengatur diri dengan kepatuhan terhadap IIA dan mematuhi organisasi pada kebijakan yang relevan serta prosedur dan manual prosedur kegiatan audit internal”.

Sedangkan menurut Hiro Tugiman (2012:34) mengemukakan bahwa profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

Tanggung jawab atas perilaku yang melampaui tanggung jawab individual yang lebih besar karena diasumsikan mempunyai sifat yang lebih profesional memiliki keahlian, pengalaman dan pendidikan untuk memahami dampak dari aktivitas yang dilakukan.

Dari dua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor internal merupakan sikap seseorang secara bertanggung jawab dalam kegiatan audit internal dengan kepatuhan terhadap IIA dan mematuhi organisasi pada kebijakan dan peraturan secara profesional dengan pengalaman dan pendidikan dalam memberikan fasilitas kepada masyarakat dari aktivitas yang dilakukan.

2.1.1.2 Standar Profesionalisme Auditor Internal

Auditor internal yang telah bersertifikat QIA maupun CIA mempunyai kemampuan lebih dalam mengevaluasi pengendalian manajemen. Sertifikasi QIA (*Qualified Internal Auditor*) merupakan perolehan gelar kualifikasi dalam bidang auditing yang merupakan simbol profesionalisme dan merupakan pengakuan bahwa pemakai gelar tersebut telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sejajar dengan kualifikasi internal auditor kelas dunia atau CIA (*Certified Internal Auditor*) merupakan sertifikasi bidang audit internal yang di akui secara internasional (bpkb.go.id).

Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi *Standards Professional Practice Internal Auditing* yang telah ditetapkan oleh *The Institute of Internal Auditors* (2015:142) sebagai berikut:

a. Standar atribut meliputi:

Otoritas, tanggung jawab, independensi dan objektivitas, kemahiran profesional dan perhatian profesional serta program perbaikan dan penjaminan kualitas.

b. Standar kinerja meliputi:

Mengatur aktivitas internal auditor, sifat pekerjaan, keterlibatan perencanaan, hasil komunikasi, pemantauan kemajuan dan penerimaan manajemen risiko.

2.1.1.3 Kriteria Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Sawyer (2009:10-11) dalam dalam Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Internal Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik daerah (FKSPI BUMN/BUMD) dan Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA) kriteria profesionalisme auditor internal antara lain sebagai berikut:

1. Pelayanan terhadap Masyarakat (*Service to the Public*). Auditor internal menyediakan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam perusahaan maupun organisasi. Kode etik audit internal mewajibkan anggota *The Institute of Internal Auditors* (IIA) untuk menghindari keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang dan ilegal.
2. Pelatihan Jangka Panjang (*Long Specialized Training*). Auditor internal yang profesional yaitu auditor yang telah mengikuti pelatihan, lulus dari ujian pendidikan audit internal dan telah mendapatkan sertifikasi.
3. Taat pada kode etik (*Subscription to a code of ethic*). Sebagai suatu profesi, ciri utama auditor internal adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab yang efektif, auditor internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi.
4. Anggota dari organisasi profesi (*Membership in an association and attendance at meetings*). *The Institute of Internal Auditors* (IIA) merupakan asosiasi profesi auditor internal tingkat internasional yang sudah tidak perlu dipertanyakan lagi. *The Institute of Internal Auditors*

(IIA) merupakan wadah bagi para auditor internal yang mengembangkan ilmu audit internal agar para anggotanya mampu bertanggung jawab dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi standar, pedoman praktik audit internal dan etika anggotanya profesional dalam bidang.

5. Pengembangan profesi berkelanjutan (*Examination to test entrance knowledge*). Dalam setiap pengawasan, auditor internal harus melaksanakan tugas dengan memperhatikan keahlian dan kecermatan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan pengembangan profesi berkelanjutan.
6. Ujian sertifikasi (*Lisence by the state of certification by a board*) . The Institute of Internal Auditors pertama kali mengeluarkan program sertifikasi pada tahun 1974. Kandidat harus lulus pada ujian selama dua hari berturut-turut dengan subjek yang mempunyai range yang luas. Kandidat yang lulus akan menerima *Certification of Internal Auditors* (CIA).
7. Jurnal Publikasi (*Publication of journal aimed at upgrading ractice*). *The Institute of Internal Auditors* (IIA) mempublikasikan jurnal tentang teknik auditor internal, seperti halnya buku-buku panduan, studi penelitian dan lain-lain.

2.1.1.4 Pengukuran Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Hery (2017:57) pengukuran profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut :

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.

2) Objektivitas

Dalam melaksanakan kegiatannya auditor internal harus bertindak secara objektif. Objektif adalah sikap mental bebas yang harus dimiliki oleh internal auditor dalam melaksanakan pemeriksaan.

3) Keahlian dan Kemampuan Profesional

Keahlian dan Kemampuan Profesional harus dimiliki dalam melaksanakan penugasan seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi dalam menjalankan tanggung jawab. Auditor Internal didorong untuk menunjukkan keahlian atau kecakapan melalui perolehan sertifikasi dan kualifikasi profesi seperti QIA dan CIA (*Qualified Internal Auditor dan Certified Internal Auditor*).

4) Lingkup Pekerjaan

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

5) Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan

Auditor internal harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan mendokumentasikan informasi untuk mendukung hasil audit dalam upaya mencegah segala kecurangan yang mungkin terjadi.

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal

2.1.2.1 Denifisi Sistem Pengendalian Internal

Menurut Menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2013:221) pengertian mengenai sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Sedangkan, menurut Sujarweni (2015:69) mengemukakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan, yang terdiri dari lima komponen antara lain lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, pemantauan, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu sistem untuk menjamin segala sesuatu yang terkandung dalam perusahaan untuk menjaga kekayaan organisasi, kekayaan perusahaan, kegiatan operasional perusahaan dan ketaatan terhadap hukum yang berlaku guna mencapai tujuan-tujuan tertentu yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan

personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai.

2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal dirancang oleh manajemen untuk mendorong daya efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Menurut Arens, Elder, dan Beasley (2015:340), menjelaskan beberapa tujuan dari sistem pengendalian internal sebagai berikut :

1. Reliabilitas Pelaporan Keuangan

Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

2. Efisiensi dan Efektivitas Operasi

Tujuan dari efisiensi dan efektivitas operasi dalam pengendalian internal adalah untuk memperoleh informasi baik keuangan maupun non-keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

3. Ketaatan Pada Hukum dan Peraturan

Seluruh organisasi baik organisasi publik maupun non-publik diwajibkan untuk menaati berbagai hukum dan peraturan yang berlaku.

Baik hukum maupun peraturan yang diterapkan oleh organisasi maupun yang diterapkan oleh pemerintah.

2.1.2.3 Unsur Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:130) unsur pokok sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan. yang cukup terhadap kekayaan, utang pendapatan dan biaya.
3. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas fungsi setiap organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Mardi (2014:60) unsur pokok sistem pengendalian internal meliputi Struktur organisasi, merupakan suatu kerangka pemisahan tanggung jawab, Sistem wewenang dan prosedur pencatatan dalam organisasi, Pelaksanaan kerja secara sehat dan Pegawai berkualitas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa unsur sistem pengendalian internal adalah suatu kebijakan atau prosedur yang harus di taati oleh setiap anggota untuk ikut berkontribusi dalam kemajuan perusahaan dengan menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan tugas fungsi dalam setiap perusahaan.

2.1.2.4 Pengukuran Sistem Pengendalian Internal

Menurut Sujarweni (2015:69) pengukuran sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Pengendalian

Menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi suatu kesadaran pengendalian orang-orang. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

2) Penilaian Risiko

Identifikasi identitas dan analisi terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

3) Kegiatan Pengendalian

Kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dapat dilaksanakan.

4) Informasi dan Komunikasi

Pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

5) Pemantauan

Proses evaluasi perusahaan dalam mengelola laporan keuangan atas kinerja keuangan dan operasi dari sistem pengendalian internal sepanjang waktu.

2.1.3 Kesesuaian Kompensasi

2.1.3.1 Definisi Kesesuaian Kompensasi

Menurut Pandi Afandi (2018:191) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:233) kompensasi adalah balas jasa berupa imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan atau non keuangan.

Berdasarkan kedua uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan dengan memberikan imbalan atau jasa baik bersifat langsung atau tidak langsung sebagai motivasi untuk selalu meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:236) tujuan-tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan. Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.
2. Memberikan rasa keadilan. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.

Penentuan kompensasi tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan ada rasa keadilan. Karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi karyawan akan meningkat.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas. Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggi adalah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayar kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.
4. Mempertahankan karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan akan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.
5. Menghargai karyawan. Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:241-244) kategori kompensasi terbagi menjadi dua adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan) jenis kompensasi keuangan dapat berupa:
 - a) Gaji merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaannya yang diberikan secara periodik untuk karyawan tetap dan memiliki jaminan pasti.
 - b) Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran bersifat tidak tetap yang diberikan setelah pekerjaan diselesaikan.
 - c) Bonus merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui.
 - d) Komisi merupakan upah atas jasa yang dilakukan karyawan kepada perusahaan dengan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam menjual suatu produk dari perusahaan.
 - e) Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan diluar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan.

2. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3.4 Asas Kompensasi

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:220) perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas dua asas adalah sebagai berikut:

- 1) Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku pegawai di organisasi, sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Asas keadilan merupakan konsistensi imbalan bagi pegawai yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besar. Tetapi berdasarkan asas adil antara dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah maupun hukuman bagi setiap pegawai.

- 2) Asas Kelayakan dan Kewajaran.

Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah sesuai dengan dengan standar Upah Minimum regional (UMR). Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, prestasi kerja dan lain-lain.

2.1.3.5 Pengukuran Kesesuaian Kompensasi

Menurut Pandi Affandi (2018:194-195) pengukuran kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah merupakan suatu imbalan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Sehingga besarnya upah yang dihasilkan dapat berubah-ubah sesuai dengan hasil pekerjaan. Sedangkan Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan berlaku secara periodik (harian, mingguan dan tahunan).

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif sebagai salah satu tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas yang diberikan perusahaan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.4 Pencegahan Kecurangan

2.1.4.1 Definisi Kecurangan

Menurut Hery (2016:1) mengungkapkan bahwa kecurangan adalah tindakan yang menggambarkan setiap penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset pihak lain.

Sedangkan menurut Randal J. Elder dkk yang dialih bahasakan oleh Desti Fitriani (2012:372) menyatakan bahwa kecurangan merupakan setiap ketidakjujuran yang disengaja untuk merampas hak atau kepemilikan orang atau pihak lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang menggambarkan suatu penipuan dan ketidakjujuran dilakukan dengan sengaja serta melawan hukum dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain dengan mengambil aset pihak lain.

2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Kecurangan

Menurut Karyono (2013:17) menjelaskan bahwa bentuk-bentuk kecurangan adalah sebagai berikut :

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Financial Statement*)

Kecurangan Laporan Keuangan dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*over statement*), lebih buruk dari sebenarnya (*under statement*), dan kecurangan laporan lainnya (*non-finacial statement*).

2. Penyalahgunaan Aset (*Aset Misappropriation*)

Kecurangan Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) terdiri atas kecurangan kas (*cash*) dan kecurangan persediaan dan aset lain (*inventory and other assets*).

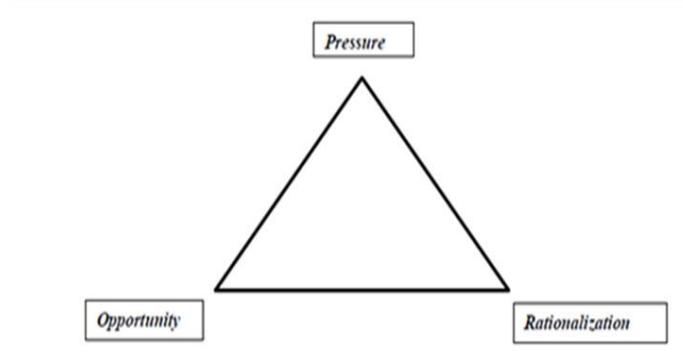
3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi terjadi pada organisasi korporasi swasta dan pada sektor publik atau pemerintahan. Sementara itu bentuk korupsi (*corruption*) adalah Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), Suap (*bribery*), Pemberian tidak sah (*illegal grativies*) dan Pemerasan ekonomi.

2.1.4.3 Faktor Pendorong Kecurangan

Menurut Valley G Kumaat (2013:139) faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah Desain pengendalian internalnya kurang tepat, sehingga meninggalkan celah risiko; praktek yang menyimpang dari desain kelaziman yang berlaku; pemantauan yang tidak konsisten terhadap *implementasi business process* dan evaluasi yang tidak berjalan terhadap *business process* yang berlaku.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2016:4) terdapat tiga faktor seseorang melakukan kecurangan yang dikenal dengan istilah *fraud triangle*, yaitu:



Gambar 2.1
Segitiga Kerurangan (*Fraud Triangle*)

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang berani melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Faktor ini berasal dari individu si pelaku dimana ia merasa bahwa tekanan kehidupan yang begitu berat memaksa si pelaku melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadinya. Hal ini terjadi biasanya dikarenakan jaminan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja kurang atau pola hidup serba mewah sehingga si pelaku terus-menerus merasa kekurangan. Namun tekanan juga dapat berasal dari lingkungan tempatnya bekerja seperti karyawan merasa diperlakukan secara adil, adanya proses penerimaan yang tidak *fair*.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan timbul terutama karena lemahnya pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi, dan ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja.

3. Pembenaaran (*Rationalization*)

Pelaku kecurangan mencari pembenaaran antara lain:

- a. Pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal biasa atau wajar dilakukan oleh orang lain pula.
- b. Pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang telah diterimanya.
- c. Pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah, nanti akan dikembalikan

2.1.4.4 Pencegahan Kecurangan

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:59) menyatakan bahwa pencegahan kecurangan adalah “Salah satu upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya pencegahan kecurangan dengan sistem dan prosedur yang telah dirancang”.

Sedangkan menurut Diaz Priantara (2013:184) pencegahan kecurangan adalah “Menghilangkan kesempatan atau peluang melakukan kecurangan dengan membangun dan menerapkan manajemen risiko khususnya manajemen risiko *fraud* dan tata kelola perusahaan yang jujur”.

Berdasarkan kedua uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan yang dapat menekan terjadinya kecurangan adalah dengan sistem dan prosedur yang

telah dirancang dengan membangun dan menerapkan manajemen risiko khususnya manajemen risiko *fraud* dan tata kelola perusahaan yang jujur.

2.1.4.5 Tujuan Pencegahan Kecurangan

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:13) pencegahan kecurangan merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut :

1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan.
2. Menurunkan tekanan kepada pegawai agar mampu memenuhi kebutuhan.
3. Mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan.

Sedangkan menurut Karyono (2013:47) tujuan pencegahan kecurangan adalah untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak dan mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan perusahaan melakukan pencegahan, dapat memperkecil peluang, menurunkan tekanan, mempersempit ruang gerak dan mengeliminasi pembenaran untuk meminimalisir tindakan kecurangan (*fraud*) karena setiap tindakan dapat terdeteksi dengan cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan.

2.1.4.6 Pengukuran Pencegahan Kecurangan

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:59) pengukuran pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Beberapa unsur menciptakan budaya jujur dan etika yang tinggi yaitu:

- a) Menetapkan *Tone at the Top* Manajemen dan Dewan Direksi.

Manajemen dan Dewan Direksi harus mampu bertanggung jawab untuk menetapkan “*Tone at the Top*” terhadap perilaku etis dalam perusahaan. *Tone at the Top* yang dilandasi kejujuran dan integritas akan menjadi dasar bagi kode etik perilaku yang lebih terinci, yang dapat dikembangkan untuk memberikan pedoman yang lebih khusus mengenai perilaku yang diperbolehkan dan dilarang. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan.

b) Menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat karyawan yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan *fraud* terhadap perusahaan.

c) Proses rekrutmen yang jujur.

Dengan mempekerjakan dan mempromosikan pegawai yang tepat dapat berhasil mencegah *fraud*, perusahaan yang dikelola dengan baik dapat mengimplementasikan kebijakan penyaringan yang efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah, terutama yang akan menduduki jabatan yang bertanggung jawab atau penting.

d) Pelatihan.

Pegawai harus mengetahui tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud actual* atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk

menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kewaspadaan terhadap *fraud* juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu.

- e) Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan.

Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.

- f) Pemberian sanksi dalam melakukan tindakan kecurangan.

Pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan tindakan kecurangan.

- 2) Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*.

Kecurangan tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukan dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mencegah *fraud*, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah *fraud*,

serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi *fraud*.

3) Pengawasan oleh Komite Audit

Dalam memenuhi tanggung jawab, komite audit mengawasi proses pencegahan *fraud*. Komite audit juga membantu menciptakan “*tone at the top*” yang efektif tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung toleransi nol manajemen terhadap kecurangan..

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hiro Tugiman (2014:120) menjelaskan kaitan antara Profesionalisme Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan, sebagai berikut:

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

Kemudian menurut Hery (2013:80) menjelaskan kaitan antara Profesionalisme Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan, adalah sebagai berikut:

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 kecurangan.

Hal ini didukung oleh penelitian : Yunintasari (2010), Putro V. Melyantha Hermanto (2014), Sanry Setaiwan dan Andina (2016), Widya Silvia (2017), Dewi Novita Wulandari (2018) dan Muhammad Nuryanto (2018) mengatakan bahwa profesionalisme auditor internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa profesionalisme auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

2.2.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Karyono (2013:47) menjelaskan kaitan antara sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, sebagai berikut:

Pencegahan kecurangan yang utama adalah dengan menetapkan sistem pengendalian internal dalam setiap aktivitas organisasi. Sistem pengendalian internal agar dapat efektif mencegah kecurangan harus andal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

Sedangkan Arens (2014:370) menyatakan keterkaitan antara sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, sebagai berikut :

Sistem Pengendalian Internal yang cukup dan efektif dapat memperkecil celah pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang merugikan pihak lain dan menguntungkan diri sendiri. Semakin efektif penerapan sistem pengendalian internal maka akan semakin dapat dicegah tindak kecurangan dalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian: Sukadwilinda (2013), Wyana Oktaviani (2015), Okky Faisal Adam (2015), Rangga Resha Pratama (2016), Elfan Kaukab (2016) dan Ida Bagas Dwika (2017) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

2.2.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut Rahayu dan Suhayati (2013:64) menjelaskan kaitan antara kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan kecurangan, sebagai berikut :

“Mencegah kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memadai untuk seluruh pegawai dan timbulkan rasa memiliki (*sense of belonging*)”.

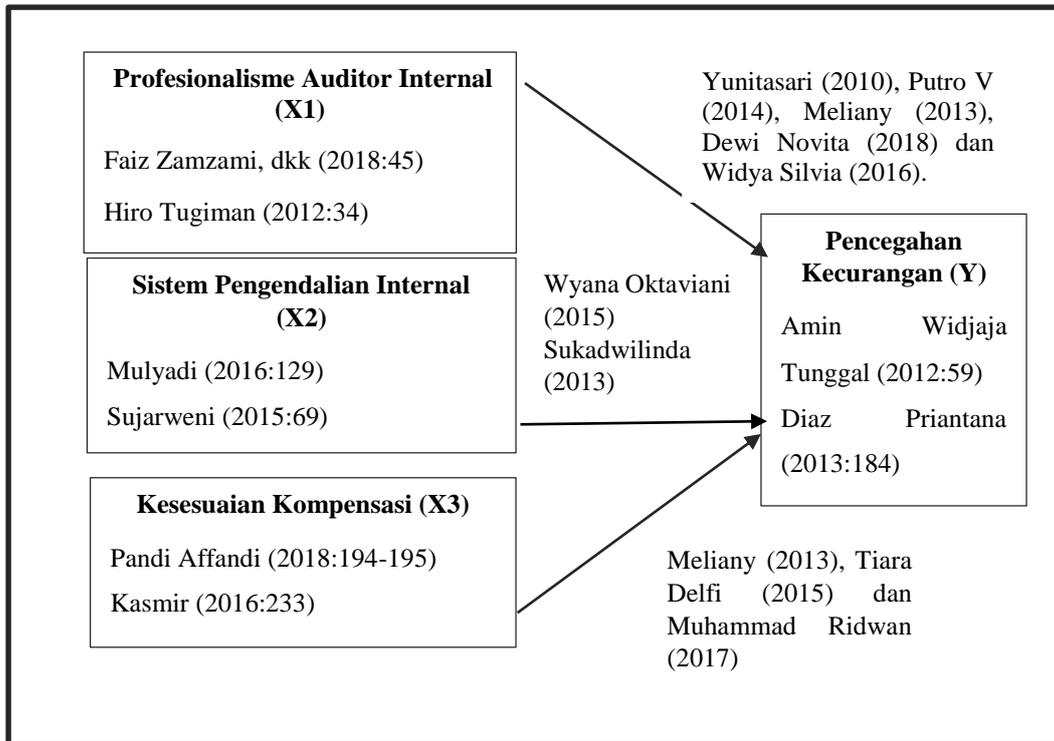
Sedangkan menurut Karyono (2013:68) menyatakan bahwa :

Untuk pengelola risiko, upaya untuk meningkatkan perilaku dan mencegah kecurangan (*fraud*) di mana salah satunya adalah adanya kebijakan kompensasi yang adil. Dengan pemberian kompensasi yang adil memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian: Meliany (2013), Andi Amirullah Arif Tiro (2014), Tiara Delfi (2015), Pratomo *et.al* (2016), Muhammad Ridwan (2017) dan Mega Haryanti D dan Muhammad Nuryatno (2018) mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka terdapat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) adalah sebagai berikut:

H₁ : Profesionalisme Auditor Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

H₂ : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

H₃ : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan