

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Pengertian audit internal menurut Hery (2017:238) adalah sebagai berikut :

“Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan”.

Sedangkan menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2010:14) menyatakan bahwa audit internal adalah :

“Audit internal adalah pegawai dari suatu organisasi/perusahaan yang bekerja di organisasi tersebut untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan untuk membantu manajemen organisasi untuk mengetahui kepatuhan para pelaksana operasional organisasi terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan fungsi pelayanan yang independen yang dibentuk oleh organisasi untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan untuk membantu manajemen operasional untuk mengetahui kepatuhan para pelaksana organisasi..

2.1.2 Profesionalisme Auditor Internal

2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme Auditor Internal

Menurut Alvin A. Arens, Randal J.Elder, dan Beasley (2014:143) pengertian dari profesionalisme auditor adalah :

“Profesionalisme auditor merupakan tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat”.

Menurut *The Institute of Internal Auditor* (2017:21) bahwa profesionalisme merupakan :

“Professionalism is a vocation or occupation requiring advanced training and usually involving mental rather than manual work, extensive training must be undertaken to be able to practice in the profession. A significant amount of the training consist of intellectual component”.

Dari kedua pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor internal merupakan sikap, keahlian serta komitmen profesi yang wajib dan menjadi tanggungjawab dari auditor internal dalam melakukan menjalankan tugasnya serta membutuhkan pelatihan lanjutan untuk dapat bekerja dalam profesi.

2.1.2.2 Pengukuran Profesionalisme Auditor Internal

Faiz Zamzami, Ihda Faiz, dan Mukhlis (2018:9) mengatakan bahwa auditor internal perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dengan mengaplikasikan dan memperahankan prinsip-prinsip kode etik auditor internal sebagai berikut :

1. Integritas.
2. Objektivitas.
3. Kerahasiaan.
4. Kompetensi.

Adapun penjelasan dari prinsip-prinsip kode etik auditor internal diatas adalah sebagai berikut :

1. Integritas

Integritas auditor internal membentuk keyakinan dan oleh karenanya menjadi dasar kepercayaan terhadap pertimbangan auditor internal.

2. Objektivitas

Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional pada level tertinggi dalam memperoleh, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diuji. Auditor internal melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan tidak terpengaruh secara tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam memberikan pertimbangan.

3. Kerahasiaan

Auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa kewenangan yang sah, kecuali diharuskan oleh hukum atau profesi.

4. Kompetensi

Auditor internal menerapkan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang diperlukan dalam memberikan jasa audit internal.

2.1.3 Penerapan Good Corporate Governance

2.1.3.1 Pengertian Good Corporate Governance

Riska Franita (2018:10) menyatakan bahwa pengertian dari *Good Corporate Governance* adalah sebagai berikut :

“*Good Corporate Governance* adalah suatu sistem yang mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha yang berjalan secara berkesinambungan untuk menaikkan nilai saham, yang akhirnya akan

menaikan nilai perusahaan dan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *shareholders* tanpa mengabaikan kepentingan *stakeholders* yang meliputi karyawan, kreditur dan masyarakat”.

Sementara itu, pengertian *Good Corporate Governance* yang dikemukakan oleh Muh. Arief Effendi (2016:3) adalah :

“*Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan perusahaan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan”.

Dari kedua pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* adalah suatu sistem untuk mengelola dan mengawasi perusahaan untuk menaikan nilai saham dengan berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan tanpa mengabaikan kepentingan karyawan, kreditur dan masyarakat.

2.1.3.2 Unsur-Unsur *Good Corporate Governance* (*Person in Charge*)

Amin Widjaja Tunggal (2013:184) menyatakan bahwa unsur-unsur (*person in charge*) dalam GCG adalah sebagai berikut :

1. Pemegang saham
2. Komisaris dan Direksi
3. Komite Audit
4. Sekretaris Perusahaan
5. Manajer dan Karyawan
6. Auditor Eksternal
7. Auditor Internal
8. *Stakeholder* lainnya

Adapun penjelasan mengenai unsur-unsur diatas adalah sebagai berikut:

1. Pemegang saham

Individu atau institusi yang mempunyai taruhan vital dalam perusahaan. *Corporate Governance* harus melindungi hak-hak para pemegang saham.

2. Komisaris dan Direksi

Secara legal bertanggungjawab untuk menetapkan sasaran korporat, mengembangkan kebijakan yang luas, dan memilih personel tingkat atas untuk melaksanakan sasaran dan kebijakan tersebut, dan juga menelaah kinerja manajemen untuk meyakinkan bahwa perusahaan dijalankan secara baik dan kepentingan pemegang saham dilindungi.

3. Komite Audit

Bertugas untuk memberikan pendapat profesional yang independen kepada Dewan Komisaris terhadap laporan serta mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris.

4. Sekretaris Perusahaan

Sekretaris perusahaan harus memiliki akses terhadap informasi material dan relevan yang berkaitan dengan perusahaan tercatat tersebut dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal khususnya yang berkaitan dengan masalah keterbukaan.

5. Manajer dan Karyawan

Manajer menempati posisi yang strategis karena pengetahuan mereka dan pengambilan keputusan, biasanya mengambil peranan penting

dalam organisasi. Pekerja khususnya yang diwakili serikat pekerja atau mereka yang memiliki saham dalam perusahaan dapat mempengaruhi kebijakan tata kelola perusahaan tertentu.

6. Auditor Eksternal

Bertanggung jawab memberikan opini/pendapat terhadap laporan keuangan perusahaan. Laporan auditor independen adalah ekspresi dari opini profesional mereka mengenai laporan keuangan.

7. Auditor Internal

Melaksanakan pelayanan kepada organisasi secara lebih luas dengan memberikan jaminan keyakinan, konsultasi dan memastikan pelaksanaan *corporate governance*.

8. *Stakeholder* lainnya

Pemerintah terlibat dalam *corporate governance* melalui hukum dan peraturan perundang-undangan. Kreditor yang memberikan pinjaman mungkin juga mempengaruhi kebijakan perusahaan.

Menurut Hadi Setia Tunggal (2013:164), unsur-unsur (*person in charge*)

dalam GCG adalah sebagai berikut :

1. Pemegang saham
2. Komisaris
3. Direksi
4. Komite audit
5. Sekretaris perusahaan
6. Manajer dan karyawan
7. Auditor eksternal
8. Auditor internal
9. *Stakeholder* lainnya (pemerintah, kreditor, dan lain-lain)

Dari kedua teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pihak-pihak yang terlibat dalam *Good Corporate Governance* dimana pihak-pihak tersebut antara lain pemegang saham, komisaris, direksi, komite audit, sekretaris perusahaan, manajer dan karyawan, auditor internal, auditor eksternal, *stakeholder* lainnya seperti pemerintah dan kreditor.

2.1.3.3 Pengukuran Penerapan *Good Corporate Governance*

Riska Franita (2018:10) menyatakan bahwa prinsip dari *Good Corporate Governance* adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas (*accountability*).
2. Transparansi (*transparency*).
3. Pertanggungjawaban (*responsibility*).
4. Kemandirian (*independency*).
5. Kesetaraan dan Kewajaran (*fairness*).

Adapun penjelasan dari prinsip *Good Corporate Governance* adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas (*accountability*)

Prinsip yang menyatakan bahwa para pengelola memiliki kewajiban untuk membina sistem akuntansi secara efektif untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Maka diperlukan kejelasan dalam fungsi, pertanggungjawaban, serta pelaksanaan sertiap organ agar pengelolaan dapat berjalan secara efektif.

2. Transparansi (*transparency*)

Prinsip yang menyatakan bahwa para pengelola berkewajiban untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan penyampaian informasi. Keterbukaan dalam penyampaian informasi juga dapat dikatakan bahwa informasi tersebut telah lengkap, benar dan tepat waktu serta tidak boleh ada hal yang dirahasiakan ataupun disembunyikan penyungkapannya.

3. Pertanggungjawaban (*responsibility*).

Prinsip yang menyatakan bahwa para pengelola memiliki pertanggungjawaban atas tindakan dalam mengelola perusahaan kepada para pemangku kepentingan.

4. Kemandirian (*independency*)

Prinsip yang menyatakan keadaan dimana para pengelola mengambil keputusan secara profesional, bebas dari konflik kepentingan, mandiri, serta tidak mendapatkan tekanan atau intervensi dari pihak manapun yang bertentangan dengan peraturan.

5. Kesetaraan dan Kewajaran (*fairness*).

Prinsip yang menyatakan bahwa pengelola bersikap adil dan setara pada semua pemangku kepentingan, baik pemangku kepentingan primer seperti pemasok, karyawan, pelanggan ataupun pemangku kepentingan sekunder seperti pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menimbulkan *stakeholders* yaitu seluruh kepentingan para pemangku kepentingan dan bukan hanya *stockholders* yaitu para pemegang saham.

2.1.4 Whistleblowing System

2.1.4.1 Pengertian Whistleblowing System

Brown (2014:341) menyatakan bahwa :

“The prim objective of any corporate whistleblowing system is to secure and control potentially sensitive information that, if disclosed to legal authorities or to third parties, could endanger the company’s interest”.

Semendawai dkk (2011:19) mengatakan bahwa *whistleblowing system* adalah :

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

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* adalah sebuah sistem pengungkapan tindakan pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan dimana tujuan adanya *whistleblowing system* ini adalah untuk mengamankan dan mengontrol informasi yang bersifat sensitif.

2.1.4.2 Pengukuran *Whistleblowing System*

Teori yang digunakan sebagai pengukuran *whistleblowing system* adalah berasal dari Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:4) yang menyatakan bahwa indikator *whistleblowing system* terdiri dari tiga aspek antara lain :

1. Aspek Struktural.
2. Aspek Operasional.
3. Aspek Perawatan.

Adapun penjelasan mengenai ketiga aspek dalam *whistleblowing system* adalah sebagai berikut :

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 Pelapor 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 *whistleblowing system* 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 obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-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 diterobos 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 pula. 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. Perusahaan juga

hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beriktikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

3. Aspek Perawatan.

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, tetapi 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. Pemantau penerapan *whistleblowing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.

2.1.5 Pencegahan Kecurangan

2.1.5.1 Pengertian Kecurangan

Menurut Hernan Murdock (2019:257) menyatakan bahwa kecurangan merupakan :

“Fraud is intentional and often accompanied by deliberate efforts to conceal the fact”.

Selain itu, ada juga pengertian kecurangan menurut Amin Widjaja Tunggal (2016:1), yaitu :

“Kecurangan didefinisikan sebagai konsep legal yang luas, kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil asset atau hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atau laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja”.

Dari kedua pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecurangan merupakan tindakan illegal yang luas dimana tindakan kecurangan itu digambarkan sebagai upaya penipuan yang disengaja dan disertai dengan tindakan menyembunyian fakta.

2.1.5.2 Pengertian Pencegahan Kecurangan

Alan Doig (2016:375) menyatakan bahwa pencegahan kecurangan atau *fraud prevention* adalah :

“Fraud prevention is a key component to fraud management, prevention can occur during many stages of a process, operation or system and even before the process happens”.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:33) mengemukakan bahwa pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut :

*“Pencegahan kecurangan merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan yaitu memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan, menurunkan tekanan pada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya, mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan *fraud* yang dilakukan”.*

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pencegahan kecurangan atau *fraud* adalah upaya terintegrasi untuk memerangi dan menekan terjadinya faktor penyebab sebagai kunci dalam manajemen kecurangan yang mana pencegahan kecurangan meliputi dalam tahapan proses, operasi atau sistem, atau sebelum proses terjadi.

2.1.5.3 Pengukuran Pencegahan Kecurangan

Pengukuran pencegahan kecurangan dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran pencegahan kecurangan dari Amin Widjaja Tunggal (2012:33) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan dan saling membantu.
2. Proses rekrutmen yang jujur.
3. Pelatihan fraud awareness.
4. Lingkungan kerja yang positif.
5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati.
6. Program bantuan kepada pegawai yang kesulitan.
7. Tanamkan kesan bahwa tindakan *fraud* dapat di sanksi dengan tegas sesuai dengan pelanggaran.

Adapun penjelasan dari indikator pencegahan kecurangan diatas anatara lain adalah sebagai berikut :

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

Riset menunjukkan bahwa cara yang 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 budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota orgnisasi 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. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mungkin mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dapat pertimbangan akan dipekerjakan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan intergritas. Pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku, dalam interview kinerja regular termasuk diataranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan selalu melakukan

evaluasi obyektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku dalam setiap pelanggaran ditangani segera.

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 agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja.

4. Lingkungan 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 merasa diperalat, diancam, atau diabaikan.

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 dalam kode etik di lingkungan pegawai. Harus dibuat kriteria apa saja yang dimaksud dengan perilaku jujur dan tidak jujur, perbuatan yang tidak boleh dan yang tidak diperbolehkan.

Semua ketentuan tertulis dan disosialisasikan ke seluruh karyawan dan harus mereka setuju dengan membubuhkan tanda tangannya.

6. Program bantuan kepada pegawai yang kesulitan.

Masalah ataupun kesulitan 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.

7. Tanamkan kesan bahwa tindakan fraud dapat di sanksi dengan tega sesuai dengan pelanggaran.

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap pelakuan tindakan kecurangan dan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan sesuatu peraturan terhadap tindakan kecurangan yang ada sehingga, perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir, dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun yang sudah melakukan tindakan curang. Pencegahan kecurangan lebih baik dari pada mengatasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan guna mensejahterahkan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju kearah lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. Serta

apabila seluruh bagian karyawan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin, maka dapat dilatih pula moral, etika, serta teladan yang baik pada jiwa setiap karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Pernyataan Hery (2013:80) mengenai auditor yang professional adalah sebagai berikut :

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

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”.

Hasil penelitian Mimin Widaningsih dan Desy Nur Hakum (2015) menyatakan bahwa profesionalisme auditor internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Serta hasil penelitian Try Ami Hottaria (2013) juga menyatakan bahwa profesionalisme auditor internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, artinya dengan adanya profesionalisme auditor internal maka kecurangan dapat dicegah.

2.2.2 Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut Fitrawansyah (2014:15) mencegah dan mendeteksi kecurangan adalah sebagai berikut :

“Dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan (fraud) sebenarnya ada beberapa pihak yang terkait yaitu *Good Corporate Governance* dan *Transactiona level control prosecc*”.

Karyono (2013:69) menyatakan bahwa :

“Berbagai prinsip *good corporate governance* bila diterapkan akan dapat mencegah kecurangan atau *fraud* karena prinsipnya bukan saja mengembangkan kode etik dan prinsip untuk menghindari kejahatan yang bertentangan dengan hukum, tetapi menyangkut pula tentang keterbukaan, tindak diskriminatif, tanggung jawab yang jelas”.

Hal itu sejalan dengan yang dinyatakan oleh Alfred F Kaunang (2015:102) bahwa :

“Pihak yang mendapat keuntungan dari penerapan *good corporate governance* adalah pemegang saham yang menghendari adanya transparansi dalam penyajian laporan keuangan dan secara operasional perusahaan berjalan secara wajar tidak ada kecurangan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya penerapan *good corporate governance*”.

Hasil penelitian Rusman Soleman (2013) mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *good corporate governance* terhadap pencegahan kecurangan, hal ini menunjukkan bahwa pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Serta penelitian Hara (2018) yang menyimpulkan bahwa implemetasi *good corporate governance* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, artinya semakin tinggi

pengimplementasian prinsip-prinsip *good corporate governance* maka semakin tinggi pula pencegahan terhadap kecurangan.

2.2.3 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:2), menyatakan bahwa :

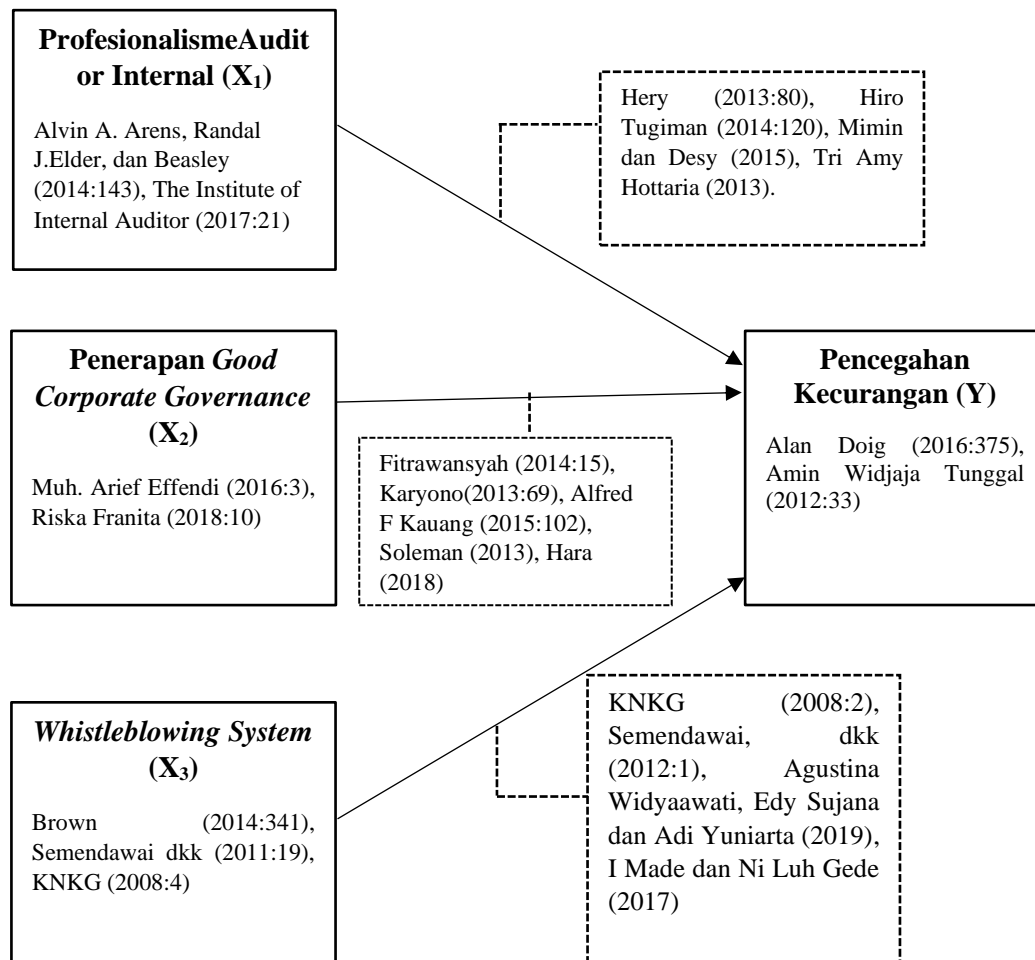
“Salah satu manfaat adanya penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik maka akan timbul keengganan untuk melakukan pelanggaran dan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran karena semakin meningkatnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecurangan”.

Semendawai, dkk (2012:1) mengemukakan bahwa :

“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”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina Widyaawati, Edy Sujana dan Adi Yuniarta (2019) yang menyimpulkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Terdapat pula hasil Penelitian I Made Indra dan Ni Luh Gede Erni (2017) menunjukkan bahwa *whistleblowing* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan dimana semakin tinggi tingkat *whistleblowing*, maka pencegahan kecurangan akan semakin tinggi.

Dari latar belakang serta kumpulan teori diatas maka dapat disampaikan bahwa kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:93) 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 didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Dari kerangka pemikiran diatas yang dijadikan sebagai landasan dalam membuat hipotesis, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan kecurangan.
- H₂ : Terdapat pengaruh penerapan Good Corporate Governance terhadap pencegahan kecurangan.
- H₃ : Terdapat pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan

