

## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

#### 2.1 Pengendalian Internal

##### 2.1.1 Perkembangan dan Definisi Pengendalian Internal

Secara umum, pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Perusahaan pada umumnya menggunakan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem. Maka perlu adanya suatu sistem pengendalian yang baik dari pihak manajemen perusahaan terhadap prosedur operasional kinerja perusahaan tersebut.

Komponen pengendalian internal antara lain: (a) Lingkungan pengendalian (*control environment*); (b) Penilaian risiko (*risk assessment*); (c) Aktivitas pengendalian (*control activity*); Komunikasi dan informasi (*information and communication*); dan Pemantauan (*monitoring*). Komponen pengendalian internal antara satu dengan lainnya saling berhubungan dan timbul dari proses manajemen (Intosai, 2004).

Pengendalian internal adalah representasi dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

(COSO, 1992 dalam Hiro Tugiman, 2004).

Pengendalian internal yang baik memungkinkan manajemen siap menghadapi perubahan ekonomi yang cepat, persaingan, pergeseran permintaan pelanggan dan *fraud* serta restrukturisasi untuk kemajuan yang akan datang. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan *fraud* sangat besar. Sebaliknya, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan *fraud* dapat diperkecil. Walaupun kesalahan dan *fraud* masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin (Ruslan, 2009).

Sedangkan pada awal perkembangannya, pengertian intern mempunyai pengertian yang sempit, kemudian diperluas melalui berbagai penelitian yang dilakukan *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)* sejak tahun 1949, memberikan definisi pertama mengenai pengendalian intern, sampai saat ini telah mengalami 7 kali perkembangan.

Perkembangan pertama (1949), pada perkembangan ini, pengendalian intern masih memiliki pengertian yang sempit, dimana definisi pengendalian intern adalah rencana organisasi, semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi dalam suatu pemahaman peristiwa untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaati kebijakan manajemen yang telah diterapkan (Cushing dan Romney, 2003:528).

Perkembangan kedua (1958), AICPA melakukan perluasan pengendalian intern dengan membedakan adanya *Accounting Control* dan *Administrative*

*Control*, yaitu pengendalian intern meliputi organisasi, semua prosedur dan catatan yang berhubungan dengan pengamanan harta perusahaan serta dipercayanya catatan keuangan dan pengendalian administrasi meliputi rencana organisasi dari semua prosedur dan catatan yang berhubungan dengan peningkatan efisiensi dan kebijakan manajemen (Cushing dan Romney, 2003:528).

Perkembangan ketiga (1972), AICPA mengumumkan kembali penjelasan mengenai definisi *Accounting Control* dan *Administrative Control* yaitu bahwa pengendalian administrasi tidak terbatas rencana organisasi dan semua catatan prosedur dan catatan umum berhubungan dengan proses pengambilan keputusan yang mengarah kepada otorisasi manajemen yang secara langsung berhubungan dengan pertanggungjawaban dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan titik awal dari penyelenggaraan pengendalian akuntansi terhadap transaksi, pengendalian akuntansi meliputi organisasi, semua prosedur dan catatan yang berhubungan dengan pengamanan harta kekayaan serta dapat dipercayanya catatan kerangka. Oleh karena itu pengendalian ini harus disusun sedemikian rupa sehingga memberikan jaminan yang menandai bahwa: (1) Transaksi dilaksanakan sesuai dengan otorisasi manajemen baik yang bersifat umum maupun khusus; (2) Transaksi dilakukan sedemikian rupa, yaitu: (a) Memungkinkan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi atau kriteria lain yang berlaku bagi laporan keuangan; (b) Untuk menyelenggarakan pertanggungjawaban atas aktiva tersebut; (3) Setiap pekerjaan yang berkenaan dengan pengawasan aktiva hanya diperkenankan apabila sesuai dengan otorisasi

manajemen; (4) Pertanggungjawaban pencatatan aktiva harus dibandingkan dengan aktiva yang ada dan apabila terdapat perbedaan diambil dengan tindakan penyelesaian yang tepat.

Pengertian tindakan akuntansi dan pengendalian administrasi bukanlah 2 (dua) pengertian yang terpisah sama sekali, sebab beberapa prosedur dan catatan yang tercangkup dalam pengendalian akuntansi, terdapat juga data pengendalian administratif, fungsi ganda akan berguna dengan pengambilan keputusan manajemen sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.

Perkembangan keempat (1977), AICPA menerbitkan *Foreign Corrupt Practice Act* yang mewajibkan perusahaan yang berkiprah pada pasar modal untuk senantiasa melaksanakan “*Per Record Keep in System*”, yaitu setiap perusahaan harus menyusun dan menjaga catatan dan akun-akun untuk memperoleh kewajaran ketelitian dan kejujuran dari transaksi yang dilakukan dan mengatur penggunaan harta serta memelihara kecukupan sistem pengendalian akuntansi untuk tujuan memperoleh penelitian mengenai transaksi keuangan yang memadai (Cushing dan Romney, 2003:529)

Perkembangan kelima (1981), telah dilakukan penelitian oleh *Financial Executive Institute* (FEI) yang membahas mengenai peran manajer dalam mentaati pengendalian lebih luas bila dibandingkan dengan profesi akuntan publik. Peran manajer melakukan monitoring mengajukan dan membantu bawahannya untuk membantu tujuan perusahaan serta mengamati kebijakkan perusahaan. Hasil penelitian FEI menghasilkan 3 (tiga) konsep dasar tentang pengendalian manajer: (1) Pengendalian manajemen merupakan gabungan yang terintegrasi diantara

tanggungjawab manajemen dengan penetapan tujuan perusahaan; (2) Pengendalian manajemen lebih luas dari pengendalian akuntansi yang mencakup: (a) Mengatur rancangan mengenai kecurangan terhadap kekeliruan dan ketidakteraturan; (b) melakukan tindakan yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi; (3) Pengendalian internasional berorientasi terhadap (*personel oriented*) pengendalian manajemen dapat memberikan bantuan keberhasilan para pegawai mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan keenam (1988), AICPA menerbitkan *Statement on Auditing Standar (SAS)* yang memperkenalkan istilah *Internal Control Structure* terdiri dari kebijakan dan prosedur untuk memperoleh kekayaan yang memadai, bahwa tujuan satuan usaha yang spesifik dapat dicapai. Struktur pengendalian intern terdiri dari 3 (tiga) elemen yaitu: (1) Pengendalian Lingkungan; (2) Sistem Akuntansi; (3) Prosedur Pengendalian (Cushing dan Romney, 2003:529).

Perkembangan ketujuh (1992), *The Committee of Sponsoring Organization of Freedway Committe (COSO)* yang beranggotakan AICPA dan FEI memberikan definisi *Internal Control* adalah: "*Process effected by entitys board of directors management and other personel, designed to provide reasonable assurance regarding the achivement of objectives in the following categories: (a) Efectiveness and effeciency of operation; (b) Reliability of financial report; (c) Compliance with applicable law and regulation* (Cushing dan Romney, 2003:532).

Dalam pernyataan diatas dijelaskan bahwa pengendalian intern merupakan proses yang mempengaruhi manajemen direksi dalam memberikan pemikiran

yang memadai untuk mencapai tujuan perusahaan melalui: (a) Pencapaian efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan; (b) Keandalan dalam laporan keuangan; (c) Mentaati hukum dan peraturan (Mulyadi dan Kanaka Puradireja, 2002:171).

Berdasarkan pengertian-pengertian pengendalian internal diatas, kita dapat memahami bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang-orang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang saling berkaitan. Dengan adanya penerapan pengendalian internal dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan, kecurangan (*fraud*) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

### **2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal**

5 (lima) tujuan pengendalian dari *Institute of Internal Auditor*, yaitu: (1) Dapat dipercaya dan integrasi informasi. Sistem informasi saat ini sangat penting seiring dengan semakin kompleknya organisasi, sistem informasi itu sendiri juga telah berkembang semakin rumit, tujuan pengendalian intern untuk dapat dipercaya dan integrasi sistem informasi sangat penting untuk diproses pengambilan keputusan oleh manajemen; (2) Ketaatan kepada kebijakan, rencana, prosedur, undang-undang dan peraturan. Tujuan dari pengendalian ini adalah untuk memastikan bahwa suatu operasi berjalan secara baik, sistematis dan berurutan, kegagalan untuk memenuhi pada pengendalian-pengendalian ini akan mengganggu usaha yang terkoordinasi, sebagaimana dimaksudkan oleh yang

bersangkutan, disamping itu menentukan ketaatan pada pengendalian ini auditor juga *me-riview* dan mengevaluasi cukupnya kebijakan dan prosedur yang ditetapkan; (3) Pengamanan aktiva. Pengendalian yang paling nyata adalah desain dan implementasi untuk melindungi aktiva perusahaan, pengendalian ini mencakup antara lain kunci-kunci setiap akses pintu masuk atau keluar, petugas satpam, *password* komputer, pagar pengamanan, lemari besi dan perlindungan ganda yang mempunyai nilai yang sangat berharga; (4) Ekonomi dan efisiensi kegiatan operasi. Konsep dasar dunia ekonomi menyatakan bahwa sumber daya adalah langka, oleh karenanya prinsip dasar yang harus ditetapkan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang terbatas ini seekonomis dan seefisien mungkin untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, jika sumber ini tidak digunakan, maka pekerjaan tidak produktif, tetapi sumber-sumber ini digunakan tanpa mempertimbangkan biayanya maka perusahaan akan menderita kekurangan; (5) Efektifitas pencapaian tujuan. Fokus seluruh pengendalian dan organisasi secara keseluruhan harus pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi internal audit memainkan peranan yang penting terutama karena pandangan mereka yang luas atas keseluruhan organisasi dari sistem pengendalian intern, dengan melakukan pengujian dan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern, auditor berada dalam posisi untuk menetapkan arah organisasi (Menurut Amir Sudjaja Tunggal, dikutip oleh Hiro Tugiman dalam judul buku Pengendalian Intern, 2006:9).

Tujuan pengendalian internal terbagi atas dua, yaitu: (1) Menjaga kekayaan perusahaan, penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem

otorisasi yang telah ditetapkan serta pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya; (2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan dan pencatatan transaksi yang terjadi tercatat dengan benar di dalam catatan akuntansi perusahaan; (3) Mendorong Efisiensi; (4) Mendorong di Patuhnya Kebijakan Manajemen (Mulyadi, 2001:163).

### **2.1.3 Keterbatasan Pengendalian Internal**

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian internal dapat mengakibatkan tujuan dari pengendalian internal tidak akan tercapai. Keterbatasan-keterbatasan tersebut, adalah: (a) Kesalahan, dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin yang biasanya dilakukan oleh manajemen atau personel lain. Kesalahan ini dapat disebabkan oleh tidak memadainya informasi yang diterima, keterbatasan waktu, dan tekanan lain; (b) Gangguan, adanya kekeliruan dalam memahami perintah, terjadinya kesalahan karena kelalaian dan perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam personil atau dalam sistem dan prosedur yang diterapkan; (c) Kolusi, kerja sama antara pihak-pihak yang terkait, yang mana seharusnya antara pihak-pihak tersebut saling mengawasi, tetapi malah saling bekerja sama untuk menutupi kesalahan-kesalahan yang dibuat baik secara sengaja maupun tidak sengaja; (d) Pengabaian oleh manajemen, manajemen mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah diterapkan semata-mata untuk kepentingan pribadinya sehingga pengendalian internal tidak berfungsi secara baik; (e) Biaya lawan manfaat, biaya yang telah dikeluarkan untuk penerapan



pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari adanya penerapan pengendalian internal tersebut (Azhar Susanto, 2008:110).

Permasalahan pengendalian yang merupakan keterbatasan, antara lain: (1) Banyak pengendalian yang ditetapkan memiliki tujuan yang tidak jelas; (2) Pengendalian lebih diartikan sebagai tujuan akhir yang harus dicapai dan bukan sebagai alat atau sasaran untuk mencapai tujuan organisasi; (3) Pengendalian ditetapkan terlalu berlebihan (*over controlling*) tanpa memperhatikan sisi manfaat dan biayanya; (4) Penerapan yang tidak tepat dari pengendalian juga mengakibatkan berkurangnya atau bahkan hilangnya inisiatif dan kreatifitas setiap orang; (5) Pengendalian tidak memperhitungkan aspek perilaku (*behavioral*) padahal faktor manusia merupakan kunci utama untuk berhasilnya pengendalian; (6) Berkaitan dengan permasalahan keterbatasan, terdapat 4 (empat) tipe reaksi atau sikap mengapa ia menolak atau berkeberatan terhadap penendalian yang diterapkan, yaitu: (a) Menentang dan memanipulasi; (b) Melakukan sabotase; (c) Informasi dibuat tidak akurat; (d) Menciptakan kesan negatif (Mulyadi, 2002:181).

#### **2.1.4 Karakteristik Pengendalian Internal**

Pengendalian Internal yang baik memiliki karakteristik yang meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) Tepat waktu. Pengendalian harus mendeteksi sedini mungkin penyimpangan yang terjadi, dengan tujuan untuk membatasi biaya yang tidak perlu, oleh karenanya pengendalian harus tepat waktu tetapi dengan tetap pertimbangan efektifitas biayanya; (2) Cukup hemat. Pengendalian harus menyajikan kapasitas yang logis bahwa untuk mencapai hasil yang dimaksud,

menimbulkan biaya yang paling minimum dan efek samping yang sekecil mungkin; (3) Dapat dipertanggungjawabkan. Pengendalian harus mampu membantu orang yang terlibat didalamnya menunjukkan pertanggungjawaban atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya; (4) Dapat ditempatkan. Pengendalian intern harus ditempatkan atau diposisikan pada tempat dimana pengendalian dapat bekerja secara efektif; (5) Fleksibel. Pengendalian dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dalam perusahaan kegiatan adalah lebih diinginkan; (6) Mampu mengidentifikasi penyebab. Tindakan korektif yang segera dapat dilakukan jika pengendalian bukan hanya mengidentifikasi masalah, tapi juga penyebabnya; (7) Sesuai atau patas. Pengendalian dapat memenuhi kebutuhan manajemen dan cocok dengan struktur organisasi dan orang-orang yang terlibat dalam kegiatan (Hiro Tugiman, 2006:10).

#### **2.1.5 Unsur-Unsur Pengendalian Internal**

Pengendalian internal terdiri atas beberapa unsur-unsur, namun hendaknya tetap diingat bahwa unsur-unsur tersebut saling berhubungan dalam suatu sistem. Menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway*), yang meliputi unsur-unsur pokok pengendalian internal adalah: (1) Lingkungan pengendalian (*control environment*), suasana organisasi yang mempengaruhi kesadaran penguasaan (*control consciousness*) dari seluruh pegawainya. Lingkungan pengendalian ini merupakan dasar dari komponen lain karena menyangkut kedisiplinan dan struktur; (2) Penilaian risiko (*risk assessment*), adalah proses mengidentifikasi dan menilai atau mengukur resiko-resiko yang dihadapi dalam mencapai tujuan. Setelah teridentifikasi, manajemen harus

menentukan bagaimana mengelola atau mengendalikannya; (3) Aktivitas pengendalian (*control activities*), adalah kebijakan dan prosedur yang harus ditetapkan untuk meyakinkan manajemen bahwa semua arahan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian ini diterapkan pada semua tingkat organisasi dan pengolahan data; (4) Informasi dan komunikasi (*information and communication*), dua elemen yang dapat membantu manajemen melaksanakan tanggungjawabnya. Manajemen harus membangun sistem informasi yang efektif dan tepat waktu. Hal tersebut antara lain menyangkut sistem akuntansi yang terdiri dari cara-cara dan perekaman (*records*) guna mengidentifikasi, menggabungkan, menganalisa, mengelompokkan, mencatat dan melaporkan transaksi yang timbul serta dalam rangka membuat pertanggungjawaban (akuntabilitas) aset dan utang-utang perusahaan; (5) Pemantauan (*monitoring*), suatu proses penilaian sepanjang waktu atas kualitas pelaksanaan pengendalian internal dan dilakukan perbaikan jika dianggap perlu (Baidarie, 2005:45-47).

## **2.2 Pencegahan *Fraud* (Kecurangan)**

### **2.2.1 Definisi Pencegahan *Fraud* (Kecurangan)**

Pencegahan *fraud* pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain dalam perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan organisasi yaitu: (1) Efektifitas dan efisiensi operasi; (2)

Keandalan laporan keuangan; (3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (COSO, 1992).

Pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, mengkategorikan aktivitas pencegahan kecurangan sebagai berikut: (1) Pencegahan salah saji laporan keuangan (*financial statement fraud*), kecurangan laporan keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial; (2) Pencegahan adanya aset yang digelapkan atau dimanipulasi (*asset misappropriation*), penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam kecurangan kas dan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*); (3) Korupsi (*corruption*), korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut *ACFE*, bukannya pengertian korupsi menurut UU pemberantasan TPK di Indonesia. Menurut *ACFE*, korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*) (Amrizal, 2004:3).

Menurut *The Institute of Internal Auditors* (IIA), yaitu: Kecurangan mencakup suatu ketidakberesan dan tindakan ilegal yang bercirikan penipuan

disengaja. Dimana dapat dilakukan untuk manfaat dan atau kerugian organisasi oleh orang di luar atau di dalam organisasi (dikutip oleh Soejono Karni, 2000:34).

Definisi kecurangan adalah: “*Fraud* mencakup perbuatan melanggar hukum dan pelanggaran terhadap peraturan dan perundang-undangan lainnya yang dilakukan dengan niat untuk berbuat curang. Perbuatan tersebut dilakukan dengan sengaja demi keuntungan atau kerugian suatu organisasi oleh orang dalam atau juga oleh orang di luar organisasi tersebut“ (SPAI, 2004:63).

Menurut G.Jack Bologna, Robert J.Lindquist dan Joseph T.Wells yang dikutip Amrizal (2004:2), “Kecurangan adalah penipuan kriminal yang bermaksud untuk memberi manfaat keuangan kepada orang yang menipu”. Sedangkan menurut Hall (2001), *fraud* menunjuk pada penyajian fakta yang bersifat material secara salah yang dilakukan oleh satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk membohongi dan mempengaruhi pihak lain untuk bergantung pada fakta tersebut, fakta yang akan merugikan dan berdasarkan hukum yang berlaku, suatu tindakan yang curang (*fraudulentact*) harus memenuhi lima kondisi, yaitu: (a) Penyajian yang salah, harus terdapat laporan yang salah atau tidak diungkapkan; (b) Fakta yang sifatnya material, suatu fakta harus merupakan faktor yang substansial yang mendorong seseorang untuk bertindak; (c) Tujuan, harus terdapat tujuan untuk menipu atau pengetahuan bahwa laporan tersebut salah; (d) Ketergantungan yang dapat dijustifikasi, penyajian yang salah harus merupakan faktor yang substansial yang menyebabkan pihak lain merugi karena ketergantungannya; (e) Perbuatan tidak adil atau kerugian, kebohongan tersebut telah menyebabkan ketidakadilan atau kerugian bagi korban *fraud*.

Dari definisi ini memperlihatkan bahwa dalam kecurangan ada penyimpangan dan atau tindakan ilegal, penipuan yang disengaja yang menguntungkan individu maupun organisasi, artinya dibalik itu ada pihak yang dirugikan, sedangkan pelakunya bisa organisasi atau individu. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa kecurangan ini adalah suatu penyajian yang palsu atau menyembunyian fakta yang material yang menyebabkan seseorang memiliki sesuatu secara tidak sah.

### **2.2.2 Bentuk Pencegahan *Fraud* (Kecurangan)**

*Fraud* sering terjadi apabila: (a) Pengendalian internal tidak ada atau lemah maupun dilakukan dengan longgar atau tidak efektif; (b) Pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka; (c) Pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan; (d) Model manajemen melakukan *fraud*, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat pada hukum dan peraturan yang berlaku; (e) Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang harus dipecahkan, masalah keuangan, masalah kesehatan keluarga, gaya hidup yang berlebihan; (f) Industri dimana perusahaan menjadi bagiannya memiliki sejarah atau tradisi terjadinya *fraud* (Amrizal, 2004:3).

Pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan mengaktifkan pengendalian internal. Pengendalian internal yang aktif biasanya merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan, seperti pagar-pagar yang menghalangi pencuri masuk ke halaman rumah orang. Seperti pagar,

bagaimanapun kokohnya tetap dapat ditembus oleh pelaku *fraud* yang cerdas dan mempunyai nyali untuk melakukannya (Tuanakotta, 2006:162).

Sedangkan menurut Basri, pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan: (1) Penelaahan informasi awal, pada proses penelaahan informasi awal pemeriksa melakukan pengumpulan informasi tambahan, penyusunan fakta dan proses kejadian, penetapan dan penghitungan *tentative* kerugian keuangan, penetapan *tentative* penyimpangan, dan penyusunan hipotesa awal; (2) Perencanaan pemeriksaan investigatif, pada tahapan perencanaan dilakukan pengujian hipotesa awal, identifikasi bukti-bukti, menentukan tempat atau sumber bukti, analisa hubungan bukti dengan pihak terkait, dan penyusunan program pemeriksaan investigatif; (3) Pelaksanaan, pada tahapan pelaksanaan dilakukan pengumpulan bukti-bukti, pengujian fisik, konfirmasi, observasi, analisa dan pengujian dokumen, *interview*, penyempurnaan hipotesa, dan *review* kertas kerja; (4) Pelaporan, fase terakhir, dengan isi hasil laporan pemeriksaan investigatif kurang lebih memuat unsur-unsur melawan hukum, fakta dan proses kejadian, dampak kerugian keuangan akibat penyimpangan atau tindakan melawan hukum, sebab-sebab terjadinya tindakan melawan hukum, pihak-pihak yang terkait dalam penyimpangan atau tindakan melawan hukum yang terjadi, dan bentuk kerja sama pihak-pihak yang terkait dalam penyimpangan atau tindakan melawan hukum. Khusus untuk lembaga BPK di Indonesia, proses penyusunan laporan ini terdiri dari beberapa kegiatan sampai disetujui BPK untuk disampaikan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi atau kepada Kejaksaan Agung, yang fasenya sebagai berikut: penyusunan konsep awal laporan, presentasi hasil pemeriksaan

investigatif di BPK, melengkapi bukti-bukti terakhir, finalisasi laporan, dan pengandaan laporan ; (5) Tindak Lanjut, pada tahapan tindak lanjut ini proses sudah diserahkan dari tim audit kepada pimpinan organisasi dan secara formal selanjutnya diserahkan kepada penegak hukum. Penyampaian laporan hasil audit investigatif kepada pengguna laporan diharapkan sudah memasuki pada tahap penyidikan. Berkaitan dengan kesaksian dalam proses lanjutan dalam peradilan, tim audit investigatif dapat ditunjuk oleh organisasi untuk memberikan keterangan ahli jika diperlukan.

Kecurangan merupakan salah satu bentuk kejahatan yang dapat merugikan banyak pihak, baik itu merugikan perusahaan maupun pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu diperlukan suatu bentuk pemeriksaan yang baik, yang mesti dilakukan oleh pihak manajemen dengan bantuan auditor internal.

### **2.2.3 Jenis dan Bentuk *Fraud* (Kecurangan)**

Menurut Muh. Rosyid dalam artikel yang berjudul “Problematika Kecurangan (*Fraud*)”, jenis-jenis kecurangan yang sering terjadi di berbagai perusahaan pada umumnya dapat dibedakan atas 3 (tiga) macam: (1) Pemalsuan (*falsification*). Data dan tuntutan palsu (*illegal act*). Hal ini terjadi manakala seseorang secara sadar dan sengaja memalsukan suatu fakta, laporan, penyajian atau klaim yang mengakibatkan kerugian keuangan atau ekonomi dari para pihak yang menerima laporan atau data palsu tersebut; (2) Penggelapan kas (*embezzlement cash*). Diantaranya pencurian persediaan atau aset (*theft of inventory or asset*) dan kesalahan (*false*) atau *mistending* catatan dan dokumen.



Penggelapan kas adalah kecurangan dalam pengalihan hak milik perorangan yang dilakukan oleh seseorang yang mempunyai hak milik itu dimana pemilikan diperoleh dari suatu hubungan kepercayaan; (3) Kecurangan komputer (*computer fraud*). Meliputi tindakan ilegal yang mana pengetahuan tentang teknologi komputer.

Sedangkan menurut Irwan Sofjan dalam modulnya yang berjudul “Audit Investigasi (2001)”, kecurangan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu: (1) Kecurangan non manajemen; (2) Kecurangan manajemen; (3) Kecurangan komputer.

Kecurangan non manajemen merupakan tindakan tidak jujur yang terjadi dalam satu organisasi atau perusahaan walaupun manajemen telah menciptakan langkah-langkah dan usaha-usaha tertentu untuk mencegahnya. Sedangkan kecurangan manajemen terjadi apabila pemimpin tertinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan membohongi para pemegang saham, kreditur, pemerintah maupun pemeriksa independen. Sedangkan kecurangan manajemen umumnya adalah menerbitkan laporan yang keliru (*misleading*), dengan maksud memberikan gambaran keuntungan perusahaan yang besar atau keuangan yang sehat.

Dalam melakukan kecurangan komputer dilakukan dengan cara memanipulasi program-program komputer, file, data, proses operasi, peralatan, atau media komputer lainnya yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau organisasi yang menggunakan komputer tersebut (*Association of Certified Fraud Examinations, ACFE, 2000*).

Kecurangan dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu: (1) Kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*). kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material, laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat *financial* atau kecurangan non *financial*; (2) Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*). Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam “kecurangan kas” dan “kecurangan atas persediaan dan aset lainnya”, serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*); (3) Korupsi (*corruption*). Korupsi menurut ACFE, bukannya pengertian menurut UU pemberantasan TKP di Indonesia. Menurut ACFE, korupsi terbagi kedalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

Kecurangan laporan keuangan menurut Muh. Arief Effendi dalam makalahnya yang berjudul *Fraudulent Financial Reporting* (tanggungjawab auditor independen) , penyebab kecurangan laporan keuangan umumnya tiga hal yaitu: (1) Manipulasi, falsifikasi, alterasi atas catatan akuntansi dan dokumen pendukung atas laporan keuangan yang disajikan; (2) salah penyajian (*misrepresentation*) atau kesalahan informasi yang signifikan dalam laporan keuangan; (3) Salah penerapan (*misapplication*) dari prinsip akuntansi yang berhubungan dengan jumlah, klasifikasi, penyajian (*presentation*) dan pengungkapan (*disclosure*).

Penyalahgunaan aset menurut Amrizal dalam artikelnya yang berjudul “Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor”,

penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam pencurian kas, persediaan, atau aset lainnya serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*).

Kecurangan berupa pencurian aset dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori yaitu: (a) Pencurian aset yang tampak secara terbuka pada buku, seperti duplikasi pembayaran yang tercantum pada catatan akuntansi (*fraud open on the books*, lebih mudah untuk ditemukan); (b) Pencurian aset yang tampak pada buku, namun tersembunyi diantara catatan akuntansi yang valid, seperti: *kickback (fraud hidden on the books)*; (c) Pencurian aset yang tidak tampak pada buku, dan tidak akan dapat dideteksi melalui pengujian transaksi akuntansi “yang dibukukan” seperti pencurian uang pembayaran piutang dagang yang telah dihapus bukukan atau di-write off, (*fraud off the books*, paling sulit untuk ditemukan) (Riduan Simanjuntak, “Kecurangan”, 2000:1).

Sedangkan bentuk kecurangan menurut Schulze dan Daviel L. Black (Wahyuni, 2000) dipisahkan menjadi dua kelompok yaitu: (1) Kecurangan manajemen (*management fraud*), merupakan suatu tindakan yang disengaja membuat laporan keuangan dengan memasukan angka yang bukan sebenarnya atau mengubah catatan akuntansi yang merupakan sumber penyajian laporan keuangan. Misalnya berupa manipulasi, mengubah catatan akuntansi atau dokumen pendukung yang merupakan sumber penyajian laporan keuangan; (2) Kecurangan karyawan (*employee fraud*), yang paling umum adalah pemalsuan daftar gaji (*false payroll*), penjualan palsu (*false vendor*) dan transfer cek palsu (*check kitting*). Pemalsuan daftar gaji dilakukan dengan menciptakan karyawan

palsu dan kemudian menguangkan gaji karyawan tersebut, pemalsuan penjualan dilakukan dengan membentuk penjualan palsu, faktur palsu yang digunakan untuk menerima pembayaran, sedangkan cek palsu melibatkan pemindahan dana dari bank yang satu ke bank yang lain dengan mencatat tidak benar atas transaksi transfer tersebut. direksi yang bagus untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula.

Sistem pengendalian internal berfungsi sebagai pengatur sumber daya yang telah ada untuk dapat difungsikan secara maksimal guna memperoleh pengembalian (*gains*) yang maksimal pula dengan pendekatan perancangan yang menggunakan asas *Cost Benefit* (Indah, 2012).

## **2.3 Kinerja Perusahaan**

### **2.3.1 Definisi Kinerja Perusahaan**

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996 dalam Ceacilia Srimindarti, Fokus Ekonomi, 2004:53).

Sedangkan menurut Marihot, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Sistem pengendalian internal merangkum kebijakan, praktik, dan prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai empat tujuan utama, yaitu: (1) Untuk menjaga aktiva perusahaan; (2) Untuk memastikan akurasi dan dapat diandalkannya catatan dan informasi akuntansi; (3) Untuk mempromosikan efisiensi operasi perusahaan; (4) Untuk mengukur kesesuaian dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Mariani, 2012).

### **2.3.2 Perbedaan Definisi Pengukuran Kinerja dan Penilaian Kinerja**

Perbedaan definisi menurut para ahli tentang pengukuran kinerja dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (1) Pengukuran Kinerja; (2) Penilaian Kinerja.

Pengukuran kinerja sebagai berikut: *“feedback from the accountant to management that provides information about how well the action represent the plants; it also identifies where manager may need to make corrections or adjustment in future planning and controlling activities”*. Pengukuran kinerja

merupakan suatu tolok ukur atau bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik dari segi keuangan maupun non keuangan (Anderson dan Clancy, Sony Yuwono, dkk, 2002:21).

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui penilaian kinerja, manajer dapat menggunakannya dalam mengambil keputusan penting dalam rangka bisnis perusahaan, seperti menentukan tingkat gaji karyawan, dan sebagainya, serta langkah yang akan diambil untuk masa depan. Sedangkan bagi pihak luar, penilaian kinerja sebagai alat pendeteksi awal dalam memilih alternatif investasi yang digunakan untuk meramalkan kondisi perusahaan di masa yang akan datang (Mulyadi dan Johny Setyawan, 2002:227).

### **2.3.3 Tujuan Pengukuran Kinerja**

Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data, yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi pengguna data tersebut. Berdasarkan tujuan pengukuran kinerja, maka suatu metode pengukuran kinerja harus dapat menyelaraskan tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan (*goal congruence*) (Vincent Gaspersz, 2005:68).

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasikan nilai ekonomi jangka panjang

yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan. Prinsip-prinsip dasar tersebut adalah (Saifuddin Hasan, 2000): (1) Keadilan (*Fairness*); (2) Transparansi; (3) Akuntabilitas (*Accountability*); (4) Tanggungjawab (*Responsibility*); (5) Moralitas; (6) Keandalan (*Reliability*); (7) Komitmen.

Strategi manajemen yang tepat dan sesuai sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumberdaya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu memperoleh laba. Meningkatnya laba dan kualitas produk dan jasa serta pelayanan perusahaan juga tidak lepas dari pengaruh kinerja perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu mengatur serta mengembangkan sumberdaya yang dimiliki dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Citrawati, 2011:2).

#### **2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Mulyadi dan Johny Setyawan, 2002:227).

#### **2.3.5 Manfaat Pengukuran Kinerja**

Suatu pengukuran kinerja akan menghasilkan data, dan data yang telah dianalisis akan memberikan informasi yang berguna bagi peningkatan pengetahuan para manajer dalam mengambil keputusan atau tindakan manajemen

untuk meningkatkan kinerja organisasi (Vincent Gaspersz, 2005:68).

Manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah: (1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan; (2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal; (3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*); (4) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi; (5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi *reward* atas perilaku yang diharapkan itu (Yuwono, et al. 2008:29).

### **2.3.6 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat dari penilaian kinerja bagi manajemen perusahaan adalah sebagai berikut: (1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum; (2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian; (3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan; (4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka; (5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan; (6) Penghargaan digolongkan dalam dua kelompok, yaitu: (a) Penghargaan intrinsik, berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang



telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu dengan menggunakan berbagai teknik seperti pengayaan pekerjaan, penambahan tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan; (b) Penghargaan ekstrinsik, terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik yang berupa kompensasi langsung (gaji, honorarium lembur dan hari lembur, pembagian laba, pembagian saham, dan bonus), kompensasi tidak langsung (asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit), dan kompensasi nonkeuangan (ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, dan tempat parkir luas), dimana ketiganya memerlukan data kinerja karyawan agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut (Mulyadi, 2001:416).

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Sebagai acuan penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian pertama oleh Zulkarnain Usman (2013), melakukan penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan. Variabel independen yang digunakan adalah sistem pengendalian intern sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bukti empiris bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Selanjutnya penelitian dari Hermiyetti (2011), melakukan penelitian pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan

dari hasil penelitian tersebut pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan berpengaruh pengendalian internal dalam pencegahan penyimpangan dalam proses pelelangan, dan berpengaruh bahwa risiko penyimpangan dalam proses pelelangan dapat ditekan dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik dan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak secara langsung terkait dengan model penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sofianingsih (2014) yaitu pengaruh komponen struktur pengendalian internal untuk mencegah kecurangan pada perusahaan, dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendefinisikan pengaruh komponen struktur pengendalian internal untuk mencegah kecurangan pada perusahaan. Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komponen struktur pengendalian internal untuk mencegah kecurangan pada perusahaan, mulai dari pengendalian internal untuk mencegah penipuan di instansi pemerintah. Upaya pencegahan diperlukan berkaitan dengan bagaimana mengontrol faktor pendorong untuk kejadian penipuan. Untuk menerapkan strategi, sistem pengendalian intern harus diterapkan secara efektif. Efektivitas ketentuan hukum tidak dapat dicapai jika tidak didukung norma dan nilai-nilai etika dari pihak terkait. Selain pengendalian internal ada dua konsep kunci lainnya dalam pencegahan *fraud*, kesadaran penipuan dan penilaian risiko *fraud*. Hasil penelitian ini penting untuk kontrol internal untuk mencegah penipuan terhadap perusahaan. Dalam pencegahan jika

struktur pengendalian intern telah ditempatkan dan dikelola dengan baik, peluang untuk penipuan yang tidak terdeteksi akan berkurang.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Sampel	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Zulkarnain Usman (2013)	Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mnc sky vision cabang gorontalo.	Sampel: 41 responden yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Alat uji: Regresi Sederhana.	Variabel independen: 1. Sistem pengendalian intern (X1)  Variabel dependen: Kinerja perusahaan	1. Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo  2. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya

					a pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo adalah sebesar 40.2%.
2	Hermiyetti (2011)	Pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan <i>fraud</i> pengadaan .	Sampel: 23 responden yang meliputi para direktur di beberapa rumah sakit umum dan swasta di Kota Bandung. Alat Uji: Path Analysis.	Variabel independen: 1. Penerapan pengendalian internal (X1)  Variabel dependen: Pencegahan <i>fraud</i> pengadaan	1. Dampak dari pengendalian internal dalam pencegahan penyimpanan dalam proses pelelangan.  2. Risiko penyimpanan dalam proses pelelangan.

					<p>an dapat ditekan dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik dan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak secara langsung terkait dengan model penelitian ini.</p>
3	Dewi Sofianingsih (2014)	Pengaruh Komponen Struktur Pengendalian Internal untuk Mencegah Kecurangan pada Perusahaan	<p>Sampel: Pengolahan Data Deskriptif</p> <p>Alat Uji: Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Variabel independen: Komponen Struktur Pengendalian Internal (X)</p> <p>Variabel dependen: Mencegah Kecurangan pada Perusaha</p>	<p>1. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan selalu menghadapi berbagai resiko yang biasanya disebut</p>

				n (Y)	<p>dengan resiko bisnis (<i>bussines risk</i>). Termasuk diantaranya adalah resiko terjadinya kecurangan (<i>fraud</i>) yang tergolong dalam resiko integritas (<i>Integrity Risk</i>). Menurut ACFE, kecurangan yang terjadi dapat digolongkan ke dalam tiga kategorik ecurangan, kecurangan laporan keuangan (<i>Financi</i></p>
--	--	--	--	-------	--

					<p><i>al Statemen t Fraud ), penyalahgunaan aset(Asset Misappropriation ), dan korupsi (Corruption).</i></p> <p>2. Setelah memahami jenis-jenis kecurangan, internal auditor perlu memahami secara tepat struktur pengendalian internal yang baik agar dapat melakukan upaya-upaya untuk mencegah dan</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>mendeteksi kecurangan. Menurut COSO, struktur pengendalian internal terdiri atas lima komponen, yaitu Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>), Penaksiran Risiko (<i>Risk Assessment</i>), Standar Pengendalian (<i>Control Activities</i>), Informasi Dan Komunikasi (<i>Information And Communication</i>), serta</p>
--	--	--	--	--	---



					<p>Pemantauan (<i>Monitoring</i>).</p> <p>3. Jika struktur pengendalian internal sudah ditempatkan dan berjalan dengan baik, peluang adanya kecurangan yang tidak terdeteksi akan banyak berkurang. Pemeriksaan kecurangan harus menegali dan memahami dengan baik setiap elemen dalam struktur pengendalian internal</p>
--	--	--	--	--	---

					agar dapat melakukan evaluasi dan mencari kelemahannya.
--	--	--	--	--	---

Sumber : Dewi Sofianingsih (2014), Hermiyetti (2011), Zulkarnain Usman (2013)

Dari beberapa penelitian diatas telah di jelaskan mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengendalian internal dan pencegahan *fraud* (kecurangan) terhadap kinerja perusahaan, penelitian ini lebih mengungkapkan mengenai sisi lain dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu dari sisi *fraud* (kecurangan) terhadap kinerja perusahaan. Maka perbandingan dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang, dapat disimpulkan bahwa tujuan perusahaan sejalan dengan semakin luasnya dan kompleknya perusahaan. Manajemen perusahaan dihadapkan kepada keterbatasan kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan operasi perusahaan. Keadaan ini menyebabkan manajemen melimpahkan sebagai tanggungjawab dan wewenang.

Untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan tidak sesuai dengan kebijakan dan prosedur maka diperlukan pengendalian intern, maka dapat disimpulkan penelitian yang sedang dilakukan mengenai pengendalian intern dan pencegahan *fraud* terdapat pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

“ *Control the safeguarding of assets against unauthorized acquisition, use, and disposition*”, yang dapat diartikan bahwa pengendalian internal merupakan usaha perlindungan terhadap aset dengan menentang pengambilalihan, penggunaan, dan disposisi aset secara tidak sah.

Dari pengertian yang dikemukakan, maka pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris yang ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Boynton, 2001:326)

Menurut Singleton (2002), manajemen harus melindungi perusahaan dari setiap kegiatan yang menimbulkan kerugian. Manajemen harus mengidentifikasi apa yang harus dilindungi (seperti: aset perusahaan), risiko apa yang akan dihadapi, dan menyampaikan risiko tersebut (*probability dan impact cost*). Dengan memperhatikan faktor tersebut, manajemen kemudian membuat kebijakan-kebijakan maupun strategi yang sesuai untuk mengembangkan struktur perusahaan dan implementasi pengendalian. Model preventif, investigatif ataupun model *corrective* adalah suatu jalan mengembangkan pengendalian secara spesifik. Kebijakan bisnis dan hukum yang berlaku pada perusahaan membutuhkan manajemen yang menekankan pada keefektifan pengendalian internal dan kekuatan pada lingkungan pengendalian untuk melindungi aset perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud*.

### **2.5.1 Keterkaitan antara Pengendalian Internal dengan Kinerja Perusahaan**

Pencapaian hasil kinerja dapat dinilai menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih individu (kinerja individu), kelompok (kinerja kelompok), institusi (kinerja organisasi), dan suatu program atau kebijakan (kinerja program/kebijakan), sebagaimana dijelaskan (Keban, 2004:191-193). Kinerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik jika didukung oleh penerapan pengendalian internal yang baik.

Arens (2004:292) mengatakan bahwa pengendalian internal sangat penting dalam pengendalian yang efektif bagi manajemen dalam rangka memenuhi *reliability of financial reporting*, dimana manajemen bertanggungjawab menyiapkan laporan keuangan suatu perusahaan bagi kepentingan pihak internal maupun eksternal. Manajemen berkewajiban baik secara hukum maupun profesional untuk menjamin bahwa informasi telah disajikan dengan standar pelaporan yang telah ditetapkan.

Menurut Jeffrey (2008), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, pengendalian internal mempunyai kekuatan yang lebih pada suatu perusahaan, seperti perusahaan publik, swasta, dan organisasi non profit, SOX secara bertahap merupakan suatu cara praktik yang terbaik dan juga sudah menjadi suatu standar bagi semua perusahaan. Dengan pengendalian internal yang efektif, akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, dan akan menaikkan *value* untuk melakukan merger ataupun akuisisi, dan juga digunakan untuk menarik keuntungan lebih cepat dibandingkan dengan pesaing lainnya.

Menurut Michelman (2008), lima komponen dari pengendalian internal yaitu *control environment*, *control activities*, *risk management*, *information and communication*, dan *monitoring* menawarkan pandangan yang lebih tentang bagaimana suatu perusahaan besar dapat menjalankan kegiatannya dengan lebih baik dibandingkan dengan perusahaan kecil lainnya.

### **2.5.2 Keterkaitan antara Pencegahan *Fraud* (Kecurangan) dengan Kinerja Perusahaan**

Pencegahan *fraud* dapat terjadi jika ada pengawasan yang efektif pada proses manajemen terutama pada laporan keuangan dan mencegah *fraud* dalam pengelolaan keuangan negara lebih efektif daripada melakukan upaya represif terhadap *fraud*, menurut Eddy (2007). Sejalan dengan hal tersebut diatas, Albrecht (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *fraud* merupakan *cancer* bagi masyarakat. *Fraud* mengurangi keefektifan dan efisiensi ekonomi serta mengkonsumsi biaya yang tinggi karena kerugian yang dihasilkannya. Dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan pada pencegahan *fraud* dengan kinerja keuangan, karena dengan mencegah *fraud* maka dampaknya sangat baik terhadap kinerja perusahaan.

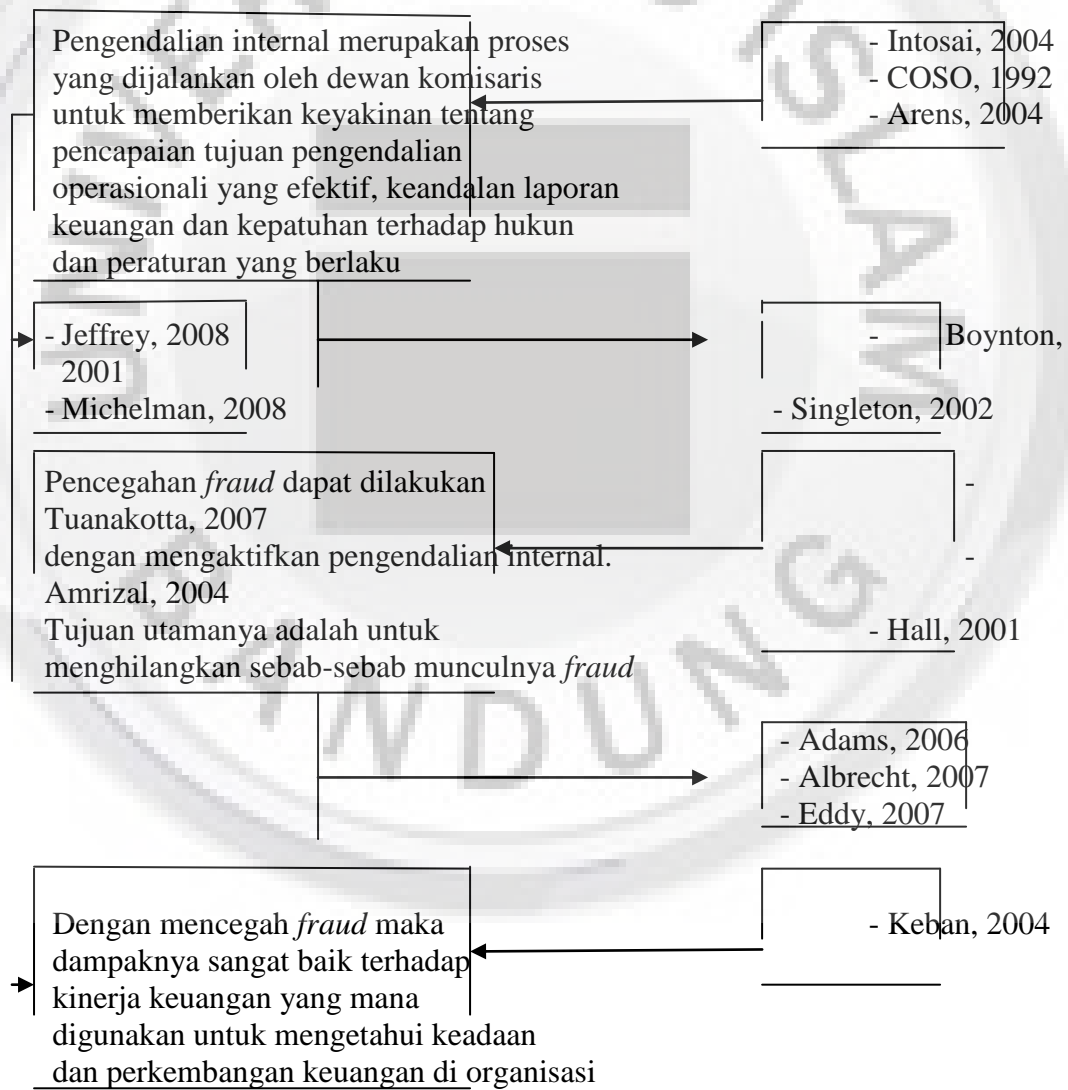
Menurut Adams (2006), pencegahan *fraud* sangat penting dilaksanakan. Menurut laporan ACFE tahun 2004, terdapat 508 kasus *fraud* dan menghasilkan kerugian sebesar \$761 million. Pencegahan *fraud* diimplementasikan melalui: proses perubahan metode secara berulang-ulang agar menghasilkan suatu konsistensi, adanya kebijakan perusahaan, program mengenai etika dan kode etik, adanya teknologi komputer untuk mengurangi risiko serta adanya pendidikan dan

pelatihan yang dibutuhkan untuk menambah komunikasi dalam perusahaan dan menciptakan kesadaran bagi semua level di perusahaan.

Dari uraian kerangka pemikiran tersebut, dapat dilihat bagan kerangka pemikiran pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Gambar Bagan Kerangka Pemikiran

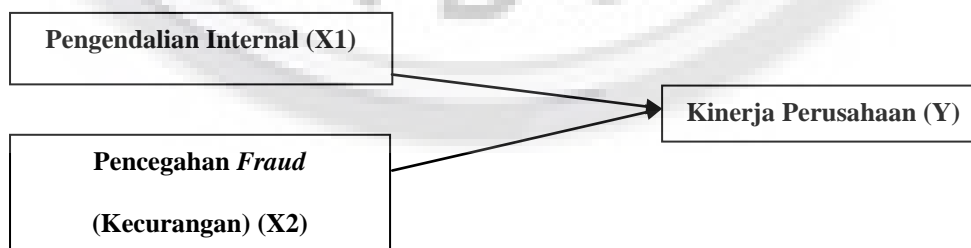


Disusunlah hipotesis yang merupakan alur pemikiran dari penelitian ini, untuk menggambarkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang kemudian digambarkan dalam kerangka pemikiran. Desain penelitian pada dasarnya menggambarkan prosedur-prosedur yang memungkinkan peneliti dapat menguji hipotesis penelitian, untuk mendapat kesimpulan-kesimpulan yang valid mengenai hubungan atau saling mempengaruhi antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian tersebut.

Hubungan dengan penelitian ini, maka Arikuntoro (2002:97), mengemukakan bahwa, “variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas, variabel terantung atau *dependent variable* (Y)”. Berdasarkan teori ini, dapat dikemukakan bahwa pengendalian internal sebagai  $X_1$  dan pencegahan *fraud* (kecurangan) sebagai variabel  $X_2$  mempengaruhi kinerja perusahaan sebagai variabel Y (sesuai hipotesis penelitian), sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Gambar 2.2**

**Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pada hipotesis ini akan dipaparkan hubungan peran pengendalian internal dan pencegahan *fraud* (kecurangan) terhadap kinerja perusahaan (Sugiyono, 2009).

### 2.6.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana telah digambarkan tersebut di atas, maka peneliti dapat menetapkan hipotesis penelitian ini yakni, diduga pengendalian internal mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pengendalian internal yang terdapat dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk membantu pimpinan perusahaan (manajemen) dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran, dan komentar mengenai kegiatan yang di audit (Amrizal, 2004:1).

Tujuan sistem pengendalian internal adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi, sistem pengendalian internal dilakukan untuk melindungi harta atau aktiva organisasi dan pencatatan pembukuannya, sistem pengendalian internal digunakan untuk mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Bastian, 2009:54).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H1: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.**



## **2.6.2 Pengaruh Pencegahan *Fraud* (Kecurangan) terhadap Kinerja Perusahaan**

Pada penelitian sebelumnya, metode survei yang digunakan kuesioner masih belum bisa menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di lingkungan kinerja perusahaan yang lebih jelas. Perbedaan yang jelas antara penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya, menjelaskan bahwa kecurangan bertindak dalam setiap skala yang berbeda akan menghasilkan hasil yang berbeda.

**H2: Pencegahan *fraud* (kecurangan) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.**

## **2.6.3 Pengaruh Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud* (Kecurangan) terhadap Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana telah digambarkan tersebut di atas, maka peneliti dapat menetapkan hipotesis penelitian ini yakni, diduga pengendalian internal dan pencegahan *fraud* (kecurangan) mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Albrecht (2007), bahwa terdapat hubungan pada pencegahan *fraud* dengan kinerja, karena dengan mencegah *fraud* maka dampaknya sangat baik terhadap kinerja. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Edi (2007), bahwa pencegahan *fraud* dapat terjadi jika ada pengawasan yang efektif pada proses manajemen terutama pada laporan keuangan dan mencegah *fraud* dalam pengelolaan negara lebih efektif daripada melakukan upaya represif terhadap *fraud*, sehingga hasil penelitian ini menjelaskan bahwa salah satu cara yang ampuh untuk meningkatkan kinerja di

lingkup pemerintahan dan swasta adalah pencegahan *fraud* pengadaan barang, yang mana semuanya harus didukung oleh sistem akuntansi yang dikelola dengan baik dan sumber daya manusia yang mempunyai moral yang tinggi.

**H3: Pengendalian internal dan pencegahan *fraud* (kecurangan) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.**

