

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Audit

Audit merupakan kegiatan yang membandingkan kondisi aktual yang ada dengan kriteria yang telah dibuat. Kondisi yang dimaksud disini merupakan keadaan yang seharusnya dapat digunakan oleh auditor sebagai pedoman untuk mengevaluasi informasi dalam lingkup akuntansi dan keuangan. Audit menurut Arens, Beasley dan Elder (2012:4) adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Konrath (2002:5) dalam Agoes (2012:2) mendefinisikan auditing sebagai suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan untuk mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa unsur-unsur penting dalam audit yaitu audit merupakan suatu proses sistematis yang bersifat logis, terstruktur, dan terorganisir. Proses sistematis yang dilakukan tersebut merupakan proses untuk menghimpun bukti-bukti yang mendasari asersi-asersi yang dibuat oleh individu maupun entitas yang kemudian dievaluasi oleh auditor.

2.1.2 Audit Internal

Audit internal merupakan suatu fungsi penilaian yang independen atas aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu organisasi. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, maka penulis mengemukakan beberapa pendapat tentang pengertian audit internal, diantaranya :

Menurut Tugiman (2011:11) *internal auditing* atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.

Menurut *The Institute of Internal Auditors* yang dikutip oleh Boynton, *et al* (2001; 980): “*Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operation*”.

Audit internal merupakan kegiatan pengendalian risiko yang dilakukan untuk menjamin pencapaian tujuan suatu organisasi dengan memberikan suatu nilai tambah dalam rangka meningkatkan kualitas dari aktivitas operasional organisasi tersebut. Audit internal juga mencakup kegiatan pemberian konsultasi kepada pihak manajemen sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Konsultasi ini diberikan sesuai dengan hasil temuan dan analisis yang dilakukan atas berbagai aktivitas operasional secara independen dan objektif, dalam bentuk laporan hasil temuan dan rekomendasi atau saran yang ditujukan untuk keperluan internal organisasi.

Pengertian audit internal tersebut diikuti oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal yang terdapat dalam Standar Profesi Audit Internal (2004:9)

adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independent dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis yang teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*.

Dari pengertian di atas dapat diuraikan kata-kata kunci audit internal, sebagai berikut :

1. Audit internal merupakan suatu aktivitas penilaian yang dilakukan oleh pegawai organisasi itu sendiri.
2. Independensi dan Objektif, para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif.
3. Memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi perusahaan, dengan melakukan penilaian evaluasi kinerja perusahaan dan rekomendasi yang disarankan untuk tahun berikutnya.
4. Pendekatan yang sistematis dan teratur, yaitu auditor internal dalam pelaksanaan tugasnya harus tepat sesuai sasaran atau tidak bias.
5. Pengendalian Risiko, Auditor internal berfungsi dalam membantu perusahaan dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan cara mengevaluasi kecukupan, efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.
6. Audit internal dilakukan untuk meningkatkan dan mendorong ditaatinya kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.
7. Proses *governance*, yaitu auditor internal memiliki fungsi pemeriksaan internal dalam menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses *governance* dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Fungsi Audit Internal

Fungsi audit internal menurut Mulyadi dkk (2005:202) adalah menyediakan jasa, yaitu menyediakan jasa analisis dan evaluasi serta memberikan keyakinan dan rekomendasi kepada manajemen dan dewan komisaris serta pihak yang lain, yang setara dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, auditor internal biasanya melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian internal serta mendorong penggunaan struktur pengendalian intern yang efektif dengan biaya yang minimum.
2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kecurangan dan kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan kepada perusahaan.

Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian intern lainnya. Jadi fungsi audit internal tidak harus dibatasi pada pencarian rutin atas kesalahan mengenai ketepatan dan kebenaran catatan akuntansi, akan tetapi juga harus melakukan suatu penilaian dari berbagai fungsi operasional perusahaan.

2.1.2.2 Kewenangan dan Tanggung Jawab Audit Internal

Tanggung jawab dan kewenangan audit internal menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP, 2001:322.1) yaitu : Auditor bertanggung jawab untuk menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi dan informasi lain kepada manajemen entitas, dewan komisaris, atau pihak lain yang setara wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, auditor internal mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktifitas yang di auditnya.

Konsorsium Organisasi Profesional Audit Internal dalam Standar Profesi Audit Internal (2004:15) menyatakan tujuan, kewenangan dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam charter audit internal, konsisten dengan Standar Profesi Audit Internal (SPAI), dan mendapat persetujuan dari Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

Pada dasarnya tanggung jawab audit internal adalah membantu anggota perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif melalui analisis, penilaian, rekomendasi, konsultasi dan peninjauan ulang atas informasi-informasi yang saling berhubungan. Kewenangan dan tanggung jawab auditor internal harus dinyatakan dengan dokumen tertulis yang formal dalam anggaran dasar organisasi dengan mendapat persetujuan dari manajemen senior.

2.1.2.3 Auditor Internal

Berikut adalah pendapat dari beberapa para ahli yang penulis sampaikan untuk memperjelas pengertian auditor internal.

Menurut Halim (2003:11) auditor internal merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit.

Menurut Guy, *at. al* dalam Rajoe (2002:439) mendefinisikan auditor internal adalah karyawan tetap yang dipekerjakan oleh suatu entitas untuk melaksanakan audit dalam organisasi tersebut, sebagai akibatnya mereka sangat berkepentingan dengan penentuan apakah kebijakan dan prosedur telah diikuti atau tidak.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan akhirnya bahwa auditor internal adalah orang yang ditugaskan baik itu oleh perusahaan,

lembaga pemerintahan, atau entitas nirlaba untuk melaksanakan pemeriksaan (audit).

2.1.2.4 Tanggung Jawab Auditor Internal

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa seorang auditor, baik auditor eksternal maupun auditor internal mempunyai tanggung jawab yang besar atas tuntutan profesinya. Maka berikut disampaikan beberapa uraian yang menyatakan tanggung jawab dari seorang auditor internal. Menurut Arens *et.al* (2008:233) menyatakan bahwa dalam SAS 1 (AU 110) auditor memiliki tanggungjawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh tingkat keyakinan yang memadai tentang apakah laporan keuangan itu telah terbebas dari kesalahan penyajian yang material, baik disebabkan oleh kekeliruan maupun oleh kecurangan. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa auditor memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan auditnya dengan baik. Supaya dapat diperoleh tingkat keyakinan yang memadai tentang bahwa laporan keuangan itu telah terbebas dari kesalahan penyajian yang material, baik disebabkan oleh kekeliruan maupun oleh kecurangan.

Menurut Sawyer's dalam Akbar (2006:560) menyatakan tanggung jawab auditor internal adalah untuk menetapkan apakah seluruh tindakan-tindakan yang menjadi tanggung jawab manajemen telah dilaksanakan dan apakah seluruh tindakan tersebut dilaksanakan dengan efisien dan efektif. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang auditor internal bertanggungjawab pada manajemen senior dan pada komite audit dari dewan, sehingga dalam menjalankan penugasan auditnya seorang auditor internal akan mendapat perintah

dewan direksi maupun komite audit. Tanggung jawab utama auditor internal adalah membantu manajemen pada semua tingkatan, dimana tanggung jawab tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menilai efisiensi dan efektivitas dan keekonomisan kinerja manajemen
2. Memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja
3. Memonitor kualitas, integritas dan keandalan proses pelaporan transaksi keuangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab seorang auditor internal didalam perusahaan adalah untuk merencanakan tugas auditnya serta menetapkan seluruh tindakan-tindakan yang menjadi tanggung jawab manajemen agar dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

2.1.2.5 Independensi Auditor

Mulyadi (2005:87) menjelaskan definisi independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Menurut Suhayati dan Rahayu (2009:58) menjelaskan bahwa independen artinya tidak mudah dipengaruhi, netral karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.

Independensi menurut Arens, dkk.(2008:111) dapat diartikan mengambil sudut pandang yang tidak biasa. Dewan Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) IAI melalui SPAP (2001:220.1) menyatakan bahwa dalam standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan di

dalam hal ia berpraktik sebagai auditor intern). Dengan demikian ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Dari definisi di atas, maka jelaslah bahwa independensi adalah sikap seorang auditor yang tidak mudah dipengaruhi netral dan tidak berpihak. Dalam Kode Etik Badan Pemeriksaan Keuangan Negara Republik Indonesia, Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mematuhi peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan, menjunjung tinggi independensinya, integritas dan profesionalitas, juga menjunjung tinggi martabat, kehormatan citra dan kredibilitas BPK.

Menurut Arens (2008:60) ada beberapa jenis independensi, yaitu :

1. *Independence infact* (independensi senyatanya)
2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)
3. *Independence in competence* (independensi dari keahlian atau kompetensinya).

Jenis-jenis independensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Independence infact* (independensi senyatanya)

Auditor benar-benar tidak mempunyai kepentingan ekonomis dalam perusahaan yang dilihat dari keadaan yang sebenarnya, misalnya apakah ia sebagai direksi, komisaris, persero, atau mempunyai hubungan keluarga dengan pihak itu semua.

2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)

Kebebasan yang dituntut bukan saja dari fakta yang ada, tetapi juga harus bebas dari kepentingan yang kelihatannya cenderung dimilikinya dalam perusahaan tersebut.

3. *Independence in competence* (independensi dari keahlian atau kompetensinya)

Independensi dari sudut keahlian berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Mautz dan Sharaf dalam Widiatuty dan Febriyanto (2010:51), independensi ini mencakup tiga dimensi, yaitu :

1. Independensi Program Audit
2. Independensi Investigatif
3. Independensi Pelaporan

Penjelasan dari ketiga dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1. Independensi Program Audit

Bebas dari kontrol atau pengaruh yang tidak semestinya dalam pemilihan teknik dan prosedur audit. Ini mensyaratkan bahwa auditor memiliki kebebasan untuk mengembangkan program sendiri, baik dalam menetapkan langkah-langkah untuk dimasukkan dan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dalam batas-batas perikatan. Karakteristik dari independensi program audit dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Bebas dari campur tangan manajerial dalam menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu dalam audit.
- b) Bebas dari campur tangan pihak lain untuk menyusun prosedur yang dipilih.

- c) Penyusunan program audit bebas dari usaha-usaha pihak lain untuk menentukan subjek pemeriksaan.

2. Independensi Investigatif

Bebas dari kontrol atau pengaruh yang tidak semestinya dalam pemilihan daerah, kegiatan, hubungan pribadi, dan kebijakan manajerial untuk diperiksa. Ini mensyaratkan tidak ada sumber yang sah dari informasi ditutupi untuk auditor. Karakteristik dari independensi investigatif tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Dapat langsung dan bebas mengakses informasi yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban, sumber-sumber bisnis auditee.
- b) Manajerial dapat bekerja sama secara aktif dalam proses pemeriksaan.
- c) Bebas dari upaya manajerial perusahaan untuk menetapkan kegiatan apa saja yang akan diperiksa.
- d) Bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain yang dapat membatasi kegiatan pemeriksaan.

3. Independensi Pelaporan

Bebas dari pengaruh yang tidak semestinya dalam menyatakan fakta-fakta yang diungkapkan dalam pemeriksaan atau dalam memberikan rekomendasi dan pendapat sebagai hasil dari pemeriksaan. Hubungan dari pelaporan hingga pemeriksaan telah dinyatakan rapi dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Karakteristik dari independensi pelaporan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Bebas dari kepentingan pihak lain untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan.

- b) Pelaporan hasil audit bebas dari bahasa yang dapat menimbulkan multi tafsir.
- c) Tidak ada usaha pihak lain yang dapat mempengaruhi pertimbangan pemeriksaan terhadap isi laporan.
- d) Menghindari praktik yang dapat menghilangkan kejadian yang penting dalam laporan formal.

2.1.3 Kesesuaian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerjakaryawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Menurut Mathis and Jackson (2006:419), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan jumlah uang kerta kepada karyawan bersangkutan. Siswanto (2005:116) mengemukakan pendapatnya bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawainya yang telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2011:121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama. Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang perusahaan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover rate* lebih kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program sesuai dengan Undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009:24), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - 2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Mondy dan Noe (2001:91), membagi kompensasi ke dalam 2 jenis, yaitu:

a. Kompensasi finansial terdiri atas :

- a) Kompensasi finansial langsung, yaitu pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, yaitu semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan.

b. Kompensasi Non-finansial, mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau yang berupa lingkungan psikologis dan/atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk mengembangkan diri. Contoh kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman dan penyediaan kafeteria.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi Kerja

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memancing kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2011:120) adalah :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah suatu ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manager akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik dengan harga yang pantas.

2.1.4 Kecurangan

Kecurangan pada dasarnya merupakan suatu tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang atau orang atau manajemen organisasi suatu perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang dapat menyebabkan pihak lain merasa dirugikan. Menurut Tunggal (2012:1) kecurangan adalah suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan oleh kecerdikan manusia, yang digunakan dengan cara kekerasan oleh seseorang, untuk mendapatkan suatu keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar.

Menurut Sawyer's dalam Akbar (2006:554) menjelaskan bahwa kecurangan adalah suatu tindakan pelanggaran hukum yang dicirikan dengan penipuan, menyembunyikan, atau melanggar kepercayaan. Menurut Wells dalam Agoes (2012:8) menyatakan bahwa dalam pengertian luas, kecurangan dapat meliputi segala macam bentuk kriminal dengan menggunakan tipu muslihat sebagai dasar modus operasinya.

Pengertian kecurangan dalam (KUHP) dalam kutipan Astuti dan Rahayu (2010:61):

- a. Mengambil sesuatu seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum.
- b. Dengan maksud mengutungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seseorang dengan kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, atau supaya membuat utang maupun piutang terhapus.
- c. Dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang kepunyaan orang lain tapi dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan
- d. Dengan maksud mengutungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya atau supaya memberi utang maupun menghapus piutangnya.
- e. Merugikan pemberi piutang dalam keadaan pailit.

Berdasarkan definisi di atas, maka secara luas kecurangan meliputi segala macam bentuk kriminal dengan menggunakan tipu muslihat sebagai dasar modus operasinya termasuk tindakan-tindakan yang sengaja dilakukan untuk menipu.

2.1.4.1 Unsur-unsur Kecurangan

Kecurangan yang terjadi pada perusahaan atau korporasi dipengaruhi oleh unsur-unsur pendukung terjadinya kecurangan. Oka (2004:3) menyatakan bahwa unsur-unsur kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*) dari suatu masa lampau (*past*) atau sekarang (*present*)
2. Fakta bersifat material (*material fact*)
3. Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make knowingly or recklessly*)
4. Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi
5. Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misrepresentation*) yang merugikan (*detriment*)”.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa yang menjadi unsur-unsur kecurangan adalah harus mencakup adanya salah pernyataan dari suatu masa

lampau atau sekarang mengenai fakta material, yang dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan dengan maksud untuk mencari keuntungan yang menyebabkan orang lain dirugikan. Sawyer's dalam Akbar (2006:340) menjelaskan bahwa unsur-unsur kecurangan legal, ataupun penipuan seperti yang dikenal menurut hukum secara umum adalah:

1. Representasi yang salah atas fakta yang material, ataupun opini dalam beberapa kasus tertentu
2. Dibuat dengan pengetahuan akan kepalsuannya atau tanpa memiliki cukup pengetahuan atas subjek untuk dapat memberikan sebuah representasi (sering dikenal sebagai *scienter*)
3. Seseorang yang bertindak atas representasi tersebut
4. Sehingga menimbulkan kerugian baginya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur kecurangan legal ataupun penipuan yang dikenal menurut hukum secara umum adalah adanya representasi yang salah atas fakta yang material, ataupun opini dalam beberapa kasus tertentu. Yang dibuat dengan pengetahuan akan kepalsuannya atau tanpa memiliki cukup pengetahuan untuk dapat memberikan sebuah representasi (sering dikenal sebagai *scienter*) bagi seseorang yang bertindak atas representasi tersebut, sehingga menimbulkan kerugian baginya.

2.1.4.2 Klasifikasi Kecurangan

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya mengenai macam-macam kecurangan, berikut disampaikan beberapa pendapat yang menyatakan bahwa kecurangan diklasifikasikan kedalam beberapa golongan. Oka menyatakan bahwa ACFE (2004:4) membagi kecurangan dalam 3 jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan, yaitu:

1. Penyimpangan atas aset

2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan
3. Korupsi.

Sawyer's dalam Akbar (2006:343) menjelaskan bahwa:

1. Kecurangan oleh karyawan
2. Kecurangan oleh organisasi atau manajemen
3. Kejahatan komputer.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa penyimpangan atas aset sering kali disebut kecurangan oleh karyawan. Sedangkan kecurangan laporan keuangan lebih dikenal sebagai kecurangan yang sering dilakukan oleh manajemen.

2.1.4.3 Faktor-faktor Pemicu Kecurangan

Pada dasarnya kecurangan itu terjadi karena adanya faktor pendukung seseorang untuk melakukan curang. Menurut Arens, *et al* yang diterjemahkan oleh Tim Djacarta (2008:432) menyatakan bahwa yang dapat mendorong terjadinya kecurangan adalah:

1. Insentif atau tekanan
2. Kesempatan
3. Sikap atau rasionalisasi

Sedangkan menurut Sawyer's dalam Akbar (2006:357) bahwa terdapat tiga kondisi yang ada bagi terjadinya kecurangan, yaitu:

1. Situasi akan kebutuhan
2. Lingkungan yang mengundang terjadinya penggelapan
3. Karakteristik perilaku seseorang.

Maksud dari situasi disini adalah dimana situasi ini dapat disebabkan oleh intensif atau tekanan dengan alasan keuangan karena pengeluaran atau kerugian uang lainnya yang dapat ditutupi oleh sumber daya keuangan yang normal dari individu tersebut. Artinya kebutuhan ini bersifat psikologis, karena adanya keinginan untuk hidup berlebih. Kemudian, yang menjadi faktor penyebab kecurangan yang kedua adalah lingkungan yang mengundang terjadinya pemgelapan. Hal ini biasanya merupakan situasi dimana tidak terdapat kontrol atau dimana kontrol internnya lemah, atau keadaan dimana terdapat kontrol namun tidak berfungsi. Faktor penyebab kecurangan yang ketiga adalah karakteristik perilaku seseorang. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya kedua kondisi di atas, dimana kasus-kasus *ekstrem* dan faktor pertama di atas kemudian ditambah dengan situasi kontrol yang lemah dari unsur yang kedua, jelas dapat menguasai moral dasar seseorang untuk melakukan penyelewengan.

2.1.4.4 Gejala-Gejala Kecurangan

Indikasi adanya kecurangan biasanya ditunjukkan dengan munculnya gejala-gejala (*symptoms*). Gejala-gejala tersebut tercermin melalui timbulnya karakteristik tertentu baik yang merupakan kondisi atau keadaan lingkungan maupun perilaku seseorang (*red flags*). Oka (2004:8) menyatakan bahwa adapun gejala-gejala tersebut adalah gejala kecurangan pada manajemen dan gejala kecurangan pada karyawan.

Kecurangan yang dilakukan oleh manajemen umumnya lebih sulit ditemukan dibandingkan dengan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu,

perlu diketahui gejala-gejala yang menunjukkan kecurangan tersebut. Oka (2004:8)

menyatakan bahwa gejala-gejala tersebut adalah :

1. Gejala kecurangan pada Manajemen
 - a. Ketidakcocokan diantara manajemen puncak
 - b. Moral dan motivasi karyawan yang rendah
 - c. Departemen akuntansi kekurangan staf
 - d. Tingkat komplain yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan dari pihak konsumen, pemasok, atau badan otoritas
 - e. Kekurangan kas secara tidak teratur dan tidak terantisipasi
 - f. Penjualan atau laba menurun sementara itu utang dan piutang dagang meningkat
 - g. Perusahaan mengambil kredit sampai batas maksimal untuk jangka waktu yang lama
 - h. Terdapat kelebihan persediaan yang signifikan
 - i. Terdapat peningkatan jumlah ayat jurnal penyesuaian pada akhir tahun buku
2. Gejala kecurangan pada Karyawan
 - a. Pembuatan ayat jurnal penyesuaian tanpa otorisasi manajemen dan tanpa perincian atau penjelasan pendukung
 - b. Pengeluaran tanpa dokumen pendukung
 - c. Pencatatan yang salah atau tidak akurat pada buku jurnal atau buku besar
 - d. Penghancuran, penghilangan, pengrusakan dokumen pendukung pembayaran
 - e. Kekurangan barang yang diterima
 - f. Kemahalan barang yang dibeli
 - g. Faktur ganda
 - h. Penggantian mutu barang

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dengan adanya pemahaman analisis lebih lanjut terhadap *red flag* dapat membantu langkah auditor internal untuk memperoleh bukti awal untuk mendeteksi adanya kecurangan.

Kumaat (2011:139) menyatakan pendapatnya tentang faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Desain pengendalian internalnya kurang tepat, sehingga meninggalkan “celah” risiko.
2. Praktek yang menyimpang dari desain atau kelaziman (*common business sense*) yang berlaku.

3. Pemantauan (pengendalian) yang tidak konsisten terhadap implementasi *business process*.
4. Evaluasi yang tidak berjalan terhadap *business process* yang berlaku.

Simanjuntak (2008:4) dalam Asiah (2012:14) menyatakan terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang disebut juga dengan teori *GONE*, yaitu:

1. *Greed* (keserakahan).
2. *Opportunity* (kesempatan).
3. *Need* (kebutuhan).
4. *Exposure* (pengungkapan).

Adapun penjelasan dari faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut adalah :

1. *Greed* dan *need* termasuk dalam faktor individu yang merupakan hal bersifat sangat personal dan diluar kendali Perusahaan sehingga sulit sekali dapat dihilangkan oleh ketentuan perundang-undangan. Dengan adanya alasan kebutuhan ditambah dengan motivasi yang mendorongnya, maka sikap serakah seseorang akan cenderung melanggar ketentuan dan aturan.
2. *Opportunity* dan *Exposure* disebut sebagai faktor genetik karena merupakan faktor yang masih di dalam kendali Perusahaan sebagai korban perbuatan kecurangan. Pada umumnya terdapatnya kesempatan akan mendorong seseorang untuk berbuat kecurangan kerana pelaku cenderung berpikir bahwa kapan lagi ada kesempatan jika tidak sekarang. Sementara *exposure* berkaitan dengan proses pembelajaran berbuat curang karena menganggap sanksi terhadap pelaku kecurangan tergolong ringan sehingga

para karyawan Perusahaan tidak merasa takut apabila melakukan kecurangan.

Pada umumnya faktor pendorong seseorang melakukan tindakan kecurangan adalah tekanan, baik itu tekanan finansial maupun non finansial yang didukung dengan adanya kesempatan karena Perusahaan tidak menindak tegas pelaku kecurangan sehingga tidak membuat efek jera bagi para pelaku kecurangan.

2.1.5 Pencegahan Kecurangan

Menurut COSO dalam Amrizal (2004:13), pencegahan kecurangan 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: Efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Ciptaningsih (2012:67), strategi pencegahan anti kecurangan adalah strategi dalam mengendalikan kecurangan yang dirancang dengan mengacu pada proses terjadinya kecurangan dengan memperhatikan karakteristik dan jangkauan dari potensi kecurangan yang tersusun secara komprehensif-integralistik dan diimplementasikan dalam bentuk sistem pengendalian kecurangan.

Penerapan strategi anti kecurangan merupakan bagian dari penerapan Manajemen Risiko, khususnya yang terkait dengan aspek sistem pengendalian

intern. Dalam rangka mencegah terjadinya kasus-kasus penyimpangan operasional pada perbankan, khususnya kecurangan yang dapat merugikan nasabah atau Bank maka diperlukan peningkatan efektifitas pengendalian intern, sebagai upaya meminimalkan risiko kecurangan dengan cara menerapkan strategi anti kecurangan.

2.1.5.1 Tujuan Pencegahan Kecurangan

ACFE's mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan mengambil keuntungan secara sengaja dengan cara menyalahgunakan suatu pekerjaan/jabatan atau mencuri aset/sumberdaya dalam organisasi (Singleton, 2010). Upaya untuk mengurangi tindakan kecurangan dibagi kedalam 3 (tiga) fase. Pada fase pertama yaitu fase pencegahan tindakan kecurangan. Cara yang paling efektif adalah melalui perubahan perilaku dan budaya organisasi yang memberikan perhatian lebih atas tindakan kecurangan. Upaya yang dilakukan adalah melalui *struktur corporate governance, tone at the top*, penentuan tujuan yang realistis dan kebijakan serta prosedur yang dapat mencegah tindakan penyimpangan (Singleton, 2010).

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:38) pencegahan kecurangan yang efektif memiliki lima tujuan yaitu:

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

2.1.5.2 Indikator Pencegahan Kecurangan

Menurut Tuanakotta (2007:162) pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan mengaktifkan pengendalian internal. Pengendalian internal yang aktif biasanya merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan. Ia seperti pagar-pagar yang menghalangi pencuri masuk ke halaman rumah orang. Seperti pagar, bagaimanapun kokohnya tetap dapat ditembus oleh pelaku kecurangan yang cerdik dan mempunyai nyali untuk melakukannya. Selanjutnya pencegahan kecurangan itu sendiri dapat dilakukan dengan adanya kesadaran dari setiap individu-individu, terutama harus diadakannya sistem pengoprasian yang sangat memadai untuk mengurangi tingkat kecurangan dalam suatu perusahaan, bagi pihak auditor internal itu sendiri harus memiliki skill (keahlian) dalam mendeteksi adanya indikasi tindak kecurangan dalam perusahaan, kecurangan tersebut dapat memiliki beragam bentuk kecurangan seperti kecurangan berupa pencurian aset dan memanipulasi laporan keuangan. Kecurangan ini banyak halnya di temukan dalam suatu perusahaan dan hal yang menjadikan tindak kecurangan tersebut ialah faktor dorongan dari diri seseorang baik secara genetik (umum) maupun individual.

Menurut Tuanakotta (2007:162) ada beberapa penerapan agar tindak kecurangan dapat diminimalkan dengan penerapan antara lain :

1. Risk Analysis

Desain kebijakan anti korupsi harus diawali dengan melakukan analisa apa saja pola korupsi yang mungkin terjadi. Kemudian ditindaklanjuti dengan desain program anti korupsi yang sejalan dengan analisa tersebut.

2. Implementasi

Melakukan sosialisasi kebijakan anti korupsi, pelatihan anti korupsi, dan evaluasi proses bisnis untuk menghindari korupsi.

3. Sanksi

Harus ada sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai sanksi atas korupsi. Sanksi itu dapat berupa pengurangan kompensasi, tidak naik jabatan, atau bahkan pemecatan dan/atau proses hukum.

4. Monitoring

Melakukan evaluasi program anti korupsi secara berkala dan mengambil langkah perbaikan secara terus menerus.

Menurut Zabihollah dan Riley (2005:7) menjelaskan ada tiga unsur yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan bila ingin mencegah terjadinya tindakan kecurangan, yaitu:

1. Menciptakan dan mengembalikan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi.
2. Penerapan dan evaluasi Proses Pengendalian anti kecurangan.
3. Pengembangan Proses Pengawasan (*Oversight Process*)

Menurut Tunggal (2012:59) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tata kelola untuk mencegah kecurangan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang di dasarkan pada nilai-nilai inti yang

dianut Perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan para karyawan. Menciptakan budaya jujur dan etika yang tinggi mencakup unsur.

- a. Menetapkan *Tone at the Top*
Manajemen dan dewan direksi bertanggung jawab untuk menetapkan “*Tone at the Top*” terhadap perilaku etis dalam Perusahaan. Kejujuran dan integritas manajemen akan memperkuat kejujuran serta integritas karyawan di seluruh organisasi. *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.
- b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif
Dari riset yang dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam, atau diabaikan. Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat karyawan, yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan fraud terhadap Perusahaan.
- c. Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat
Agar berhasil mencegah kecurangan, Perusahaan yang dikelola dengan baik 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. Kebijakan semacam itu mungkin mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab atau penting. Pengecekan latar belakang memverifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas. Setelah seorang pegawai diangkat, evaluasi yang berkelanjutan atas kepatuhan pegawai itu pada nilai-nilai dan kode perilaku Perusahaan juga akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan .
- d. Pelatihan
Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan kecurangan aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk, menyampaikannya. Selain itu, pelatihan

kewaspadaan terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu, misalnya, pelatihan yang berbeda untuk agen pembelian dan penjualan.

e. Konfirmasi

Sebagian Perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodik mengkonfirmasi tanggung jawabnya mematuhi kode perilaku. Pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami ekspektasi Perusahaan serta sudah mematuhi kode perilaku, dan mereka tidak mengetahui adanya pelanggaran. Konfirmasi tersebut akan membantu mengokohkan kebijakan kode perilaku dan juga membantu menghalangi pegawai melakukan kecurangan atau pelanggaran etika lainnya.

2. Tanggung jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan Kecurangan
Kecurangan tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukannya dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mencegah kecurangan, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah kecurangan, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi kecurangan.

3. Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite audit mengemban tanggung jawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggung jawab ini komite audit memperhitungkan potensi diabaikannya pengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan kecurangan oleh manajemen, dan program serta pengendalian anti kecurangan. 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 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh independensi audit internal dan dewan komisaris terhadap pencegahan kecurangan, diantaranya:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian judul nama & tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada Perbankan di Pekanbaru). Theresa Festi, dkk (2014)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari peran audit internal terhadap pencegahan kecurangan. Korelasi antara peran audit internal dengan pencegahan	Unit penelitian pada peneliti sebelumnya adalah perbankan dengan hanya memasukan satu variabel independen yakni audit internal.	Memasukan variabel audit internal sebagai variabel independen dan pencegahan kecurangan

No	Penelitian judul nama & tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		kecurangan memiliki hubungan yang kuat. Semakin baik peran audit internal maka semakin tinggi pencegahan kecurangan	Sedangkan rencana dalam penelitian unit analisisnya adalah BUMN di Kota Bandung dengan memasukan kesesuaian kompensasi sebagai variabel independen	sebagai variabel dependen
2	Pengaruh efektivitas pengendalian intern, asimetri informasi Dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan Akuntansi (<i>fraud</i>)(Studi Empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah Dan Swasta Di Kota Padang) Rizki Zainal (2013)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) efektivitas pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, 2) asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan 3) kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi.	Unit penelitian pada peneliti sebelumnya adalah Bank dengan memasukan variabel independen yakni efektivitas pengendalian intern, asimetri informasi Dan kesesuaian kompensasi Sedangkan rencana dalam penelitian unit analisisnya adalah BUMN di Kota Bandung dengan memasukan independensi audit internal dan kesesuaian kompensasi sebagai variabel independen.	Memasukan variabel audit internal dan sebagai variabel independen dan pencegahan kecurangan sebagai variabel dependen
3	Pengaruh Independensi dan pengetahuan serta pengalaman auditor terhadap tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan Laporan keuangan. Ervin Retno Wahyuningtyas (2007)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel independensi dan variabel pengetahuan dan pengalaman seorang auditor dalam Kantor Akuntan Publik mampu meningkatkan tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan Laporan Keuangan walaupun memiliki pengaruh yang kecil atau pengaruh tidak signifikan.	Unit penelitian pada peneliti sebelumnya adalah instansi pemerintah dengan variabel independen independensi dan pengalaman audit internal. Sedangkan rencana dalam rencana dalam penelitian unit analisisnya adalah BUMN di Kota Bandung dengan memasukan kesesuaian kompensasi sebagai variabel independen	Memasukan variabel independensi audit internal sebagai variabel independen dan pencegahan kecurangan sebagai variabel dependen

2.3 Kerangka Pemikiran

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan meningkatkan efisien kerja dan untuk mencapai efisien kerja ini, salah satu alat

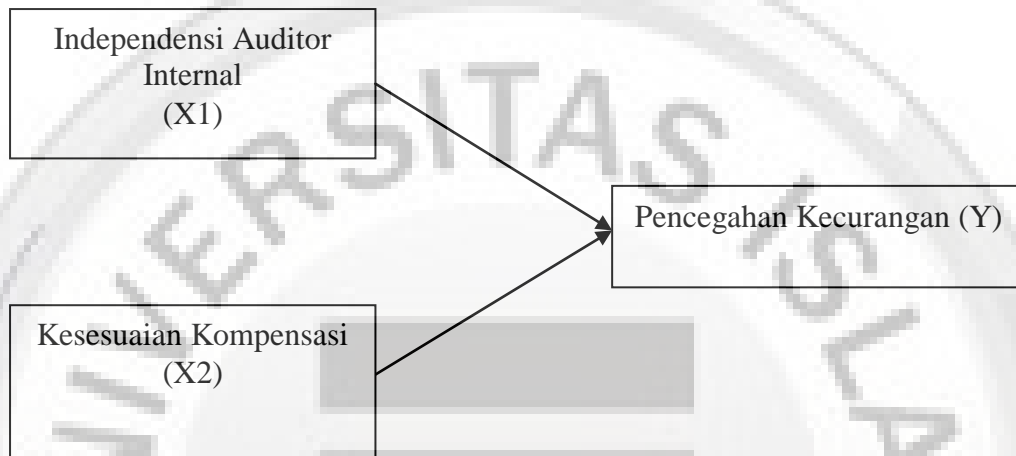
pengukurannya adalah mencegah dan mendeteksi kecurangan. Dimana untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan ini diantaranya perlu peran seorang audit internal. Menurut Kumat (2011:35) audit internal adalah agen yang paling pas untuk mewujudkan *internal control*, *risk management* dan *good corporate governance* yang pastinya akan memberi nilai tambah bagi sumber daya dan perusahaan.

Berdasarkan ungkapan tersebut di atas diketahui bahwa audit internal merupakan suatu fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memberikan saran kepada manajemen. Menurut Tunggal (2012:65) audit internal memainkan peranan penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program dan pengendalian anti *fraud* telah berjalan efektif. aktivitas audit internal dapat mencegah sekaligus mendeteksi kecurangan.

Selain perlunya audit internal dalam mencegah sekaligus kecurangan maka diperlukan juga kesesuaian kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2011:118) adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan ke perusahaan. Jansen and Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat manajemen bertindak sesuai keinginan pemegang saham, yaitu memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi ini di harapkan mencegah atau mengurangi kecenderungan kecurangan.

Dari paparan diatas maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Bertitik tolak pada pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Independensi Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Sikap independen dari seorang auditor baik terhadap manajemen yang bertanggung jawab atas penyusunan laporan maupun terhadap para pengguna laporan tersebut sangat penting. Independensi auditor menurut Agoes (2012:146) itu sendiri mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan. Hal ini dimaksudkan agar auditor tersebut bebas dari pengaruh subjektivitas para pihak

yang terkait, sehingga pelaksanaan dan hasil auditnya dapat diselenggarakan secara objektif.

Independennya auditor dalam menjalankan tugas merupakan peran aktif dalam mendukung budaya etis organisasi dan dengan cara ini pula dapat membantu mendeteksi dan mencegah penyalahgunaan aset organisasi. Mulyadi (2005:44) menyatakan bahwa hubungan antara independensi auditor terhadap tanggung jawab auditor untuk mencegah kecurangan laporan keuangan adalah ditinjau dari aspek-aspek independensi yang berupa kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan berbagai fakta yang ditemuinya dalam auditnya.

Penelitian tentang pengaruh independensi audit internal terhadap pencegahan kecurangan dilakukan Theresa Festi, dkk (2014) serta penelitian Gusnardi (2009) yang menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa independensi auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan aset.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa independensi auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Dengan demikian hipotesisnya adalah :

H₁: Independensi auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

2.4.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Kompensasi menurut Rivai (2010:741) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kesesuaian kompensasi dimaksudkan bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikannya adalah sesuai dengan pengorbanannya, sehingga imbalan tersebut mampu memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Menurut IAI (2001:316) salah satu bagi manajemen untuk melakukan kecurangan dalam pelaporan keuangan adalah bagian signifikan kompensasi manajemen yang diwujudkan dalam bonus, stock option, atau insentif lain, yang nilainya tergantung pada kemampuan entitas dalam mencapai target yang terlalu agresif dalam hasil operasi, posisi keuangan, atau arus kas.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk melakukan kecurangan demi memenuhi kebutuhan dan tekanan yang mereka rasakan akibat kompensasi yang tidak sesuai. Semakin tidak sesuai kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dengan kompensasi yang mereka terima maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mereka merasa pekerjaannya dihargai oleh pihak perusahaan, sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan loyalitas mereka kepada

perusahaan. Penelitian Zainal (2013) menunjukkan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan aset perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Dengan demikian hipotesisnya adalah :

H₂: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

