

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Pengertian Audit Internal Menurut IIA (*Institute of Internal auditor*) yang dikutip oleh Boynton (2001), yakni:

Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian dan proses tata kelola.

Pengertian auditor internal seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi (2002) adalah sebagai berikut:

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan

organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Pengertian audit internal menurut buku Standar Profesional Audit Internal (SPAI) karangan Tugiman (2006) menyatakan bahwa Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa audit internal adalah suatu aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.

2.1.1.2 Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal menurut Tugiman (2006) adalah sebagai berikut:

Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu agar para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk itu, pemeriksa internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar.

Sedangkan menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (SPAI : 2004) menyatakan bahwa:

Tujuan, kewenangan dan Tanggungjawab 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.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan audit internal adalah membantu semua kegiatan anggota perusahaan agar dapat menjalankan semua tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara efektif.

2.1.1.3 Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut IIA dalam buku Standar & Guidelines For the Professional Practices of Internal Auditing (1998) ruang lingkup audit internal adalah sebagai berikut:

The scope of internal auditing should encompass the examination and evaluation of the adequacy and effectiveness of the organization's system of internal control and the quality of performance in carrying out assigned responsibilities.

Pendapat IIA di atas dapat diartikan bahwa ruang lingkup Audit Internal harus mencakup pemeriksaan dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem organisasi pengendalian intern dan kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Guy (2002) ruang lingkup audit internal meliputi pemeriksaan dan evaluasi yang memadai serta efektivitas sistem pengendalian internal organisasi dan kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan. Berikut ini adalah ruang lingkup audit internal yang meliputi tugas-tugasnya, yaitu:

1. Menelusuri reliabilitas dan integritas informasi keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi serta melaporkan informasi semacam itu.

2. Menelusuri sistem yang ditetapkan untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, perencanaan, prosedur, hukum dan peraturan yang dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap operasi dan laporan serta menentukan apakah organisasi telah mematuhi.
3. Menelusuri perangkat perlindungan aktiva dan secara tepat memverifikasi keberadaan aktiva tersebut.
4. Menilai keekonomisan dan efisiensi sumber daya yang dipergunakan.
5. Menelusuri informasi atau program untuk memastikan apakah hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta apakah operasi atau program itu telah dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

2.1.1.4 Fungsi dan Tanggung Jawab Audit Internal

Fungsi audit internal menurut Tugiman (2006) adalah sebagai berikut:

Fungsi internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi, untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tujuannya adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

Sedangkan menurut SPAI (Standar Profesional Audit Internal) yang dikeluarkan Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004), fungsi audit internal dinyatakan sebagai berikut :

Fungsi audit internal harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan cara mengevaluasi kecukupan, efisiensi dan efektivitas pengendalian tersebut, serta mendorong peningkatan pengendalian intern secara berkesinambungan.

Menurut Tunggal (2000) tanggung jawab departemen bagian audit adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab direktur audit internal adalah menerapkan program audit internal perusahaan, direktur audit internal mengarahkan personil dan aktivitas-aktivitas departemen audit internal, juga menyiapkan rencana tahunan untuk pemeriksaan semua unit perusahaan dan menyajikan program yang telah dibuat untuk persetujuan.
2. Tanggung jawab *auditing supervisor* adalah membantu direktur audit internal dalam mengembangkan program audit tahunan dan membantu dalam mengkoordinasi usaha auditing dengan auditor independen agar memberikan cakupan audit yang sesuai tanpa duplikasi usaha.
3. Tanggung jawab senior auditor adalah menerima program audit dan instruksi untuk area audit yang ditugaskan dari *auditing supervisor*, senior auditing memimpin staf auditor dalam pekerjaan lapangan audit.
4. Tanggung jawab staf auditor adalah dalam melaksanakan tugas audit pada suatu lokasi audit.

Hal ini sesuai dengan SPAI yang dikutip oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004) tentang tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab audit internal:

Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam *charter* audit internal, konsisten dengan SPAI, dan mendapat persetujuan dari pimpinan dan dewan pengawas organisasi.

2.1.1.5 Peran Audit Internal

Peran audit internal seperti yang disebutkan oleh Courtmanche dan dalam Tugiman (1996) menyatakan bahwa :

Pengawas internal berperan untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawab secara efektif. Untuk tujuan tersebut, pengawas internal menyediakan bagi mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat, dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa.

Sedangkan peran audit internal yang dikemukakan oleh Tugiman (1996) adalah :

Pemeriksa internal berperan dalam memastikan efektivitas dan kecukupan pengendalian internal yang dijalankan dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dan pada akhirnya pemeriksa internal ini berperan untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Tugiman (2006) dalam perkembangannya, peran yang dijalankan auditor internal dapat digolongkan dalam tiga jenis, yaitu sebagai *watchdog*, konsultan, dan katalis. Berikut merupakan penjelasan dari bagian tersebut:

1. *Watchdog*

Watchdog adalah peran tertua dari auditor internal yang mencakup pekerjaan menginspeksi, observasi, menghitung dan cek dan ricek. Adapun tujuannya adalah memastikan ketaatan terhadap hukum, peraturan dan kebijakan organisasi.

Proses audit yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Auditor Internal bertugas mencari kesalahan pihak yang diaudit (*auditee*).

2. Auditor Internal adalah pencari kesalahan (*faulfinder*) atau kelemahan-kelemahan dalam perusahaan.
3. Auditor Internal melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap kepatuhan karyawan pada peraturan dan kebijakan yang ditetapkan.
4. Auditor Internal bertugas mencocokkan data (catatan) transaksi dengan bukti-bukti.

2. Konsultan

Melalui peran ini, manajemen akan melihat bahwa selain sebagai *watchdog*, auditor internal dapat memberikan manfaat lain berupa saran dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang dapat membantu tugas para manajer. Peran konsultan membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan baik tentang profesi auditor maupun aspek bisnis, sehingga dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah. Peran audit internal segai konsultan adalah sebagai berikut:

1. Auditor Internal menganalisis semua tindakan karyawan agar tidak bertentangan dengan kebijakan, standar, prosedur, hukum, dan regulasi yang berlaku.
2. Auditor Internal memberi jasa konsultasi dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan peningkatan kemakmuran perusahaan.
3. Auditor Internal mengevaluasi program dan kegiatan operasi apakah telah berfungsi sebagaimana mestinya dan memberi hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah direncanakan.

4. Auditor Internal mengevaluasi kesesuaian aktivitas dengan hukum, regulasi, dan standar yang berlaku.
5. Auditor Internal mengevaluasi perbaikan aktivitas yang berkesinambungan dan pengadopsian praktek yang sehat dan efektif.

3. Katalisator

Katalis adalah suatu zat yang berfungsi untuk mempercepat reaksi namun tidak ikut bereaksi. Peran auditor internal sebagai katalisator yaitu memberikan jasa kepada manajemen melalui saran-saran konstruktif dan dapat diaplikasikan bagi kemajuan perusahaan namun tidak ikut dalam aktivitas operasional perusahaan.

Peran audit internal sebagai katalisator adalah sebagai berikut :

1. Auditor Internal mengarahkan pelaksanaan kualitas manajemen agar sesuai dengan yang direncanakan.
2. Auditor Internal membantu perusahaan dalam mengantisipasi perubahan, baik perubahan lingkungan usaha maupun perubahan lainnya.
3. Auditor Internal melakukan analisis risiko atas aktivitas tertentu yang ada dalam perusahaan
4. Auditor Internal mengidentifikasi risiko karena adanya perubahan yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.1.6 Pelaksanaan Kegiatan Audit

Dalam melaksanakan kegiatan audit, audit internal harus memperoleh berbagai informasi yang dapat mendukung kegiatan audit dalam pencegahan fraud.

Pelaksanaan kegiatan audit menurut Standar Profesi Audit Internal yang dikutip oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (2004) menyatakan bahwa dalam melaksanakan audit, audit internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan dinyatakan oleh Tugiman (2006) sebagai berikut:

Kegiatan pemeriksaan harus meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian dan pengevaluasian informasi, pemberitahuan hasil dan menindaklanjuti (*follow up*).

Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan menurut Tugiman (2006), dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pemeriksaan

Perencanaan pemeriksaan internal harus didokumentasikan dan harus meliputi :

1. Penetapan tujuan pemeriksaan dan lingkup pekerjaan.
2. Memperoleh informasi dasar (*background information*) tentang kegiatan yang akan diaudit.
3. Penentuan berbagai tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan.
4. Pemberitahuan kepada para pihak yang dipandang perlu.
5. Melaksanakan survei secara tepat untuk lebih mengenali kegiatan yang diperlukan, risiko-risiko, dan pengawasan-pengawasan, untuk mengidentifikasi area yang ditekankan dalam pemeriksaan, serta untuk memperoleh berbagai ulasan dan sasaran dari pihak yang akan diperiksa.
6. Penulisan program pemeriksaan.
7. Menentukan bagaimana, kapan, dan kepada siapa hasil-hasil pemeriksaan akan disampaikan.

8. Memperoleh persetujuan bagi rencana kerja pemeriksaan.

2. Pengujian dan Pengevaluasian Informasi

Internal auditor haruslah mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi, dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan. Proses pengujian dan pengevaluasian informasi adalah sebagai berikut:

1. Semua informasi yang berhubungan dengan tujuan audit dan ruang lingkup kerja harus dikumpulkan
2. Informasi haruslah mencukupi, kompeten, relevan dan berguna untuk membuat dasar yang logis bagi temuan pemeriksaan dan rekomendasi.
3. Prosedur pemeriksaan, teknik pengujian dan penarikan contoh yang dipergunakan, harus terlebih dahulu diseleksi bila memungkinkan dan diperluas atau diubah bila keadaan menghendaki demikian.
4. Proses pengumpulan, analisis, penafsiran, dan pembuktian kebenaran informasi haruslah diawasi untuk memberikan kepastian bahwa sikap objektif auditor terus dijaga dan sasaran pemeriksaan dapat dicapai.
5. Kertas kerja audit adalah dokumen pemeriksaan yang harus dibuat oleh auditor dan ditinjau atau ditelaah oleh manajemen bagian audit internal. Kertas kerja ini harus mencantumkan berbagai informasi yang diperoleh dan dianalisis yang dibuat serta harus mendukung dasar temuan pemeriksaan dan rekomendasi yang akan dilaporkan.

3. Pencapaian Hasil Pemeriksaan

Internal auditor harus melaporkan hasil pemeriksaan yang dilakukannya.

1. Laporan tertulis yang ditandatangani haruslah dikeluarkan setelah pengujian terhadap pemeriksaan (*audit examination*) selesai dilakukan. Laporan sementara dapat dibuat secara tertulis atau lisan dan diserahkan secara formal atau informal.
2. Internal auditor harus terlebih dahulu mendiskusikan berbagai kesimpulan dan rekomendasi dengan tingkatan manajemen yang tepat, sebelum mengeluarkan laporan akhir.

3. Suatu laporan haruslah objektif, jelas, singkat, konstruktif dan tepat waktu.
 4. Laporan haruslah mengemukakan tentang maksud, lingkup, dan hasil pelaksanaan audit, dan bila dipandang perlu, laporan harus pula berisikan pernyataan tentang pendapat auditor.
 5. Laporan dapat mencantumkan berbagai rekomendasi bagi berbagai perkembangan yang mungkin dicapai, pengakuan terhadap kegiatan yang dilaksanakan secara meluas dan tindakan korektif.
 6. Pandangan dari pihak *auditee* tentang berbagai kesimpulan atau rekomendasi dapat pula dicantumkan dalam laporan audit.
 7. Pimpinan audit internal atau staf yang ditunjuk harus mereview dan menyetujui laporan pemeriksaan akhir, sebelum laporan tersebut dikeluarkan, dan menentukan kepada siapa laporan tersebut akan disampaikan.
4. Tindak Lanjut Hasil Audit
- Internal auditor harus terus meninjau dan melakukan tindak lanjut (*follow up*) untuk memastikan bahwa terhadap temuan audit yang dilaporkan telah dilakukan tindakan yang tepat.

2.1.1.7 Standar Profesi Audit Internal

Standar Profesi Audit Internal (SPAI) menurut Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal SPAI (2004) mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Memberikan kerangka dasar yang konsisten untuk mengevaluasi kegiatan dan kinerja satuan audit internal maupun individu auditor.
2. Menjadi saran bagi pemakai jasa dalam memahami peran, ruang lingkup, dan tujuan audit internal.
3. Mendorong peningkatan praktik audit internal dalam organisasi.
4. Memberikan kerangka untuk melaksanakan dan mengembangkan kegiatan audit internal yang memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja kegiatan operasional organisasi.
5. Menjadi acuan dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan bagi auditor internal.

6. Menggambarkan prinsip-prinsip dasar praktik audit internal yang seharusnya.

Standar Profesi Adit Internal ini merupakan awal dari serangkaian Pedoman Praktik Audit Internal (PPAI), yang diharapkan menjadi sumber rujukan bagi internal auditor yang ingin menjalankan fungsinya secara profesional.

2.1.2 Efektivitas *Whistleblowing System*

2.1.2.1 Pengertian Efektivitas

Pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan bahwa yaitu :

Efektivitas ditentukan oleh hubungan antara output yang dihasilkan oleh suatu pusat tanggung jawab dengan tujuannya. Semakin besar output yang dikontribusikan terhadap tujuan, maka semakin efektiflah unit tersebut karena baik tujuan maupun input sangatlah sukar dikuantifikasikan.

Menurut Arens et al. (2008) menyatakan bahwa efektivitas merujuk ke pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi mengacu ke sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas lebih menitikberatkan pada tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, penilaian efektivitas didasarkan atas sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai dan pencapaian sasaran yang berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Pengertian *Whistleblowing System*

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran KNKG (2008) *Whistleblowing System* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik good governance.

Menurut Semendawai (2011) *Whistlebolwing system* dapat digunakan oleh perusahaan maupun dalam mengembangkan *manual system* pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan. *Whistleblowing system* menyediakan akses 24 jam dan 365 hari setahun yang dilengkapi dengan interview yang handal, agar *whistleblower* dapat melaporkan sesuatu pelanggaran atau tindak pidana, tentu diperlukan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris.

Bedasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing system* adalah suatu *system* pelaporan pelanggaran untuk mencegah bentuk-bentuk kecurangan yang berada di dalam suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan *Whistleblowing System*

Menurut Semendawai (2011) tujuan dari *Whistleblowing system* adalah untuk mengungkap tindak pelanggaran atau pengungkapan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pemimpin organisasi kepada pemimpin oraganisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggran tersebut.

2.1.2.4 Efektivitas *Whistleblowing System*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008) efektivitas penerapan *Whistleblowing system* antara lain terdiri dari :

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya
 - a. Meningkatkan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan,
 - b. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai manfaat dan pentingnya *Whistleblowing system*,
 - c. Tersedianya saluran untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran tidak melalui jalur manajemen yang biasa,
 - d. Kemudahan menyampaikan laporan pelanggaran,
 - e. Adanya jaminan Kerahasiaan (*Confidently*) Pelapor
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
 - a. Kebijakan yang harus dijelaskan kepada seluruh karyawan terkait dengan perlindungan pelaporan,
 - b. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan bahwa kebijakan ini memang dilaksanakan.
3. Kemungkinan terjadinya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

- a. Menyediakan akses pelaporan ke luar perusahaan apabila laporan ke pihak manajemen tidak mendapat respon yang sesuai.
- b. Jaminan direksi pelaporan pelanggaran ke pihak luar tidak masalah.

2.1.2.5 Manfaat *Whistleblowing System*

Adapun manfaat *whistleblowing system* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008), antara lain :

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
5. Mengurangi resiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum.

8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang di perlukan.

Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

2.1.2.6 Elemen *Whistleblowing System*

Australian Standards 8000 (2003) dalam Daniri, dkk. (2007), menyatakan bahwa *whistleblowing system* terdiri dari tiga elemen, antara lain :

1. Elemen *struktural*

Dalam elemen struktural, *whistleblowing system* dikatakan harus memiliki komitmen kuat dari manajemen bahwa sistem ini dijamin berfungsi secara independen dan bebas intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan mempunyai resources yang handal. Dalam usaha melindungi *whistleblower*, dasar hukum yang terkandung didalamnya harus jelas yaitu UU No 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab penuh terhadap perlindungan saksi, yang mencakup ancaman fisik, psikologis, dan tuntutan hukum.

2. Elemen operasional

Dalam elemen operasional, *whistleblowing system* dikatakan harus memiliki sistem komunikasi pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman, dan mudah diakses oleh semua orang. Selain itu juga, harus memiliki *code of conduct* dan prosedur operasional standar dalam melaksanakan investigasi dan penindakan, dan harus ada personel yang mempunyai kompetensi untuk melakukan investigasi dan mengerti hukum. Sistem ini harus dipercaya oleh pelapor, oleh karena itu pelapor sebaiknya anonim agar partisipasi pelapor bisa maksimal. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas intervensi manajemen, dan berdasarkan bukti atau fakta yang jelas.

3. Elemen *maintenance*

Dalam elemen *maintenance*, *whistleblowing system* dikatakan harus memiliki pendidikan dan training yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan investigator. Selain itu, reliabilitas, keandalan, dan keamanan sistem komunikasi harus ditinjau secara berkala.

2.1.2.7 Pengertian *Whistleblowing*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) menyatakan bahwa Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan

organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*).

Menurut Boone and Kurtz (2000) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan pengungkapan seorang karyawan kepada badan pemerintah yang berwenang atau media mengenai praktik-praktik organisasi yang illegal, amoral atau tidak etis.

Menurut Keraf (1998) bahwa *Whistleblowing* adalah tindakan oleh seorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan perusahaan atau atasan kepada pihak lain.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing* merupakan pengungkapan oleh beberapa orang karyawan untuk membocorkan praktik-praktik illegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja dan dilakukan secara rahasia.

2.1.2.8 Jenis-jenis *Whistleblowing*

Menurut Brandon (2013), terdapat dua jenis *whistleblowing*, yaitu :

1. *Whistleblowing* internal

Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama

whistleblowing adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.

2. *Whistleblowing* eksternal

Whistleblowing eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

2.1.2.9 Pengertian *Whistleblower*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) menyatakan bahwa pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor yang memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti.

Menurut P.Robbins – A.judge (2008), *Whistleblower* adalah individu yang melaporkan perbuatan-perbuatan tidak etis atau illegal dari pemberi kerja mereka kepada pihak luar. Ketika mereka mengungkapkan perbuatan-perbuatan tidak etis oleh organisasi mereka kepada pers atau agensi-agensi pemerintahan dengan dasar hak untuk berbicara dengan bebas.

Menurut Tuanakotta (2010), menyatakan bahwa pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor setidaknya diharuskan untuk memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan tindak kecurangan dalam organisasi yang merugikan kepentingan masyarakat.

2.1.2.10 Kriteria *Whistleblower*

Menurut Semendawai (2011) seorang *whistleblower* harus memenuhi 2 kriteria mendasar, yaitu :

1. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar.
2. Kriteria kedua, seorang *Whistleblower* merupakan orang dalam, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempat bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri.

2.1.2.11 Perlindungan dan Konteks Hukum *Whistleblower* di Indonesia

Menurut Hertanto (2009) menjelaskan mengenai perlindungan *Whistleblower* sebagai berikut:

Peraturan Mengenai perlindungan *Whistleblower* (pengungkapan fakta /pelapor) secara eksplicit diatur dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan saksi dan korban, Pasal 10 ayat (1) menyebutkan bahwa seorang saksi, korban, pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata atas laporan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikan.

Menurut Semendawai (2011) menyatakan bahwa hak-hak *whistleblower* yang juga seorang saksi pelapor telah diatur dalam UU No.13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Berikut ini adalah hak-hak *whistleblower*:

1. Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Bahkan keluarga *Whistleblower* pun bisa memperoleh perlindungan. Bentuk perlindungannya pun bermacam-macam. Misalnya, terdapat identitas baru, tempat kediaman yang baru yang aman (safe house), pelayanan psikologis, dan biaya hidup selama masa perlindungan.
2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai suatu pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
3. Mendapatkan informasi mengenai tindak lanjut atau perkembangan penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah diungkap.

4. Mendapatkan balas jasa atau reward dari Negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar suatu kejahatan yang lebih besar.

Sarbannes Oxley Act (SOA) menyatakan dalam buku Semendawai, dkk (2011) bahwa dilarang adanya membalas kepada *Whistleblower*, tindak lanjut yang dilakukan dari adanya pelaporan adalah salah satu aktivitas dalam rangka pengimplementasi upaya strategi memerangi kecurangan dengan langkah investigatif.

2.1.3 Pencegahan *Fraud*

2.1.3.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Fraud menurut tuanakotta (2013) ialah:

Any illegal act characterized by deceit. Concealment or violation of trust. These acts are not dependent upon the application of threats of violence or physical force. Fraud are perpetrated by individuals, and organization to obtain money, property or service. To avoid payment or lossof services, or to secure personal o business advantage.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa fraud ialah setiap tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk memperoleh uang, kekayaan atau jasa untuk menghindari pembayaran atau kerugian jasa atau untuk mengancam keuntungan bisnis pribadi.

Menurut Tugiman (2008) bahwa kecurangan didefinisikan sebagai suatu penyimpangan atau perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu. Menipu atau memberikan yang keliru untuk keuntungan pribadi atau kelompok secara tidak *fair*, baik secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain.

Menurut standar audit ASA 240 yang dikutip oleh Coram , et al. (2008) pengertian kecurangan adalah sebagai berikut :

An Internasional act by one or more individuals among management, those charged with governance, employees, or third parties, involving the use of deception to obtain an unjust or illegal advantage.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa kecurangan adalah suatu tindakan yang sengaja dilakukan oleh satu atau lebih individual dari manajemen yang terdiri dari pihak pemerintah, karyawan dan pihak ketiga, yang melakukan tindak penipuan untuk mendapatkan keuntungan secara illegal.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecurangan adalah suatu perbuatan melanggar hukum yang sengaja dilakukan untuk mendapatkan keuntungan secara illegal dan merugikan orang lain.

2.1.3.2 Faktor Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Menurut SAS 99 (AU316) yang dikutip oleh arens, et al. (2008) terdapat tiga faktor seseorang melakukan kecurangan yang dikenal sebagai *fraud triangle*, yaitu:

1. *Pressure* (tekanan)

Tekanan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang berani melakukan tindak kecurangan. Faktor ini berasal dari individu di pelaku dimana dia merasa bahwa tekanan hidup yang begitu berat memaksa si pelaku melakukan kecurangan untuk kepentingan pribadinya. Hal ini terjadi biasanya dikarenakan jaminan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja kurang atau pola hidup yang serba mewah sehingga pelaku terus-menerus merasa kekurangan. Namun tekanan juga dapat berasal dari lingkungan tempat bekerja, seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, karyawan dilakukan secara tidak adil, adanya proses penerimaan pegawai secara tidak *fair*.

2. *Opportunity* (kesempatan)

Merupakan faktor yang sepenuhnya berasal dari luar individu, yakni berasal dari organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan. Kesempatan melakukan kecurangan selalu ada pada setiap kedudukan. Dengan kedudukan yang dimiliki, si pelaku merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan. Ditambah lagi dengan system pengendalian dari organisasi yang kurang memadai.

3. *Rationalization* (rasionalisasi)

Si pelaku merasa memiliki alasan yang kuat yang menjadi dasar untuk membenarkan apa yang dilakukan. Serta mempengaruhi pihak lain untuk menyetujui apa yang ia lakukan.

2.1.3.3 Klasifikasi Kecurangan

Menurut Tunggal (2009) mengklasifikasi kecurangan (*fraud*) kedalam dua kelompok utama, yaitu:

1. Kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial reporting*) dapat menyangkut tindakan:
 - a. Manipulasi, pemalsuan atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya yang menjadi sumber data bagi penyajian laporan keuangan
 - b. Representasi yang salah dalam atau penghilangan dari laporan keuangan, peristiwa, atau informasi signifikan.
 - c. Salah penerapan secara sengaja prinsip akuntansi yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian atau pengungkapan.
2. Penyalahgunaan asset (*misappropriation of assets*) mencakup penggelapan atau pencurian entitas dimana penggelapan tersebut dapat menyebabkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku secara umum.

2.1.3.4 Pengertian Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* 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 personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan

efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. (Zabihollah, Rezaee, Riley : 2005).

Pencegahan kecurangan (*fraud*) menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan (*Fraud Triangel*) yaitu :

1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan
2. Menurunkan tekanan pada pegawai agar mampu memenuhi kebutuhan
3. Mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindak kecurangan yang dilakukan

Dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut maka memperkecil terjadinya kecurangan (*Fraud*), oleh karena itu setiap tindakan kecurangan dapat terdeteksi cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pencegahan fraud adalah upaya untuk memberantas tindak kecurangan yang terjadi di dalam suatu perusahaan.

2.1.3.5 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008) pencegahan kecurangan (*fraud*) yang efektif memiliki lima tujuan yaitu :

1. *Prevention*

Prevention adalah mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi.

2. *Deterrence*

Deterrence adalah menangkal pelaku potensial bahkan tindakan untuk yang bersifat coba-coba.

3. *Disruption*

Disruption yaitu mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan sejauh mungkin.

4. *Identification*

Identification adalah mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian.

5. *Civil Action Prosecution*

Civil Action Prosecution yaitu melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan pada pelakunya.

2.1.3.6 Metode Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pusdiklatwas BPKP (2008) menyatakan bahwa ada beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen, mencakup beberapa langkah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan anti kecurangan (*Fraud*)

Kebijakan unit organisasi harus memuat a high ethical tone dan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah tindakantindakan

fraud dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama. Dengan demikian, kebijaksanaan yang ada akan dilaksanakan dengan baik.

2. Prosedur pencegahan baku

Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi fraud. Namun demikian, harus pula dilengkapi dengan prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung. Secara umum prosedur pencegahan harus memuat :

- a. pengendalian intern, di antaranya, adalah pemisahan fungsi sehingga tercipta kondisi saling cek antar fungsi.
- b. Sistem *review* dan operasi yang memadai bagi sistem komputer, sehingga memungkinkan komputer tersebut untuk mendeteksi fraud secara otomatis.

Hal-hal yang menunjang terciptanya sistem tersebut adalah:

- Desain sistem harus mencakup fungsi pengendalian yang memadai.
- Harus ada prinsip-prinsip pemisahan fungsi.
- Ada screening (penelitian khusus) terhadap komputer dan karyawan pada saat rekrutmen dan pelatihan.
- Adanya pengendalian atas akses dalam komputer maupun data

c. Adanya prosedur mendeteksi *fraud* secara otomatis (built in) dalam sistem, mencakup:

- Prosedur yang memadai untuk melaporkan fraud yang ditemukan.
- Prosedur yang memadai untuk mendeposisikan setiap individu yang terlibat fraud.

Memproses dan menindak setiap individu yang terlibat fraud secara cepat dan konsisten, akan menjadi faktor penangkal (*deterrence*) yang efektif bagi individu lainnya. Sebaliknya, jika terhadap individu yang bersangkutan tidak dikenakan sanksi/hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan mendorong individu lain untuk melakukan *fraud*.

3. Organisasi

- a. Adanya audit committee yang independen menjadi nilai plus.
- b. Unit audit internal mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Bagian ini juga berfungsi untuk menganalisis pengendalian intern dan tetap waspada terhadap fraud pada saat melaksanakan audit.
- c. Unit audit internal harus mempunyai akses ke audit committee maupun manajemen puncak. Walaupun pimpinan auditor internal tidak melapor ke

senior manajemen puncak, akan tetapi untuk hal-hal yang sifatnya khusus, ia harus dapat langsung akses ke pimpinan yang lebih tinggi.

- d. Auditor internal harus mempunyai tanggung jawab yang setara dengan jajaran eksekutif, paling tidak memiliki akses yang tindependen terhadap unit rawan fraud.

4. Teknik pengendalian

Sistem yang dirancang dan dilaksanakan secara kurang baik akan menjadi sumber atau peluang terjadinya fraud, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian finansial bagi organisasi. Berikut ini disajikan teknik-teknik pengendalian dan audit yang efektif untuk mengurangi kemungkinan fraud.

- a. Pembagian tugas yang jelas, sehingga tidak ada satu orang pun yang menguasai seluruh aspek dari suatu transaksi.
- b. Pengawasan memadai.
- c. Kontrol yang memadai terhadap akses ke terminal komputer, terhadap data yang ditolak dalam pemrosesan, maupun terhadap program-program serta media pendukung lainnya.
- d. Adanya manual pengendalian terhadap file-file yang dipergunakan dalam pemrosesan komputer ataupun pembuangan file (disposal) yang sudah tidak terpakai.

5. Kepekaan terhadap kecurangan (*Fraud*)

Kerugian dan fraud dapat dicegah apabila organisasi atau instansi mempunyai staf yang berpengalaman dan mempunyai “SILA” (Suspicious, Inquisitive, Logical

dan Analytical Mind), sehingga mereka peka terhadap sinyal–sinyal *fraud*. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menumbuh-kembangkan “SILA” adalah:

- a. Kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus, bila dimungkinkan, menggunakan referensi dari pihak-pihak yang pernah bekerja sama dengan mereka.
- b. Implementasikan prosedur curah pendapat yang efektif, sehingga para pegawai yang tidak puas mempunyai jalur untuk mengajukan protesnya. Dengan demikian, para karyawan merasa diperhatikan dan mengurangi kecenderungan mereka untuk berkonfrontasi dengan organisasi.
- c. Setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi atau kegiatan pegawai lainnya yang mencurigakan. Rasa curiga yang beralasan dan dapat dipertanggung-jawabkan harus ditumbuhkan. Untuk itu perlu dijaga kerahasiaan sumber-sumber / orang yang melapor. Dari pengalaman yang ada terlihat bahwa *fraud* biasanya diketahui berdasarkan laporan informal dan kecurigaan dari sesama kolega.
- d. Para karyawan hendaknya tidak diperkenankan untuk lembur secara rutin tanpa pengawasan yang memadai. Bahkan dibeberapa perusahaan Amerika Serikat, lembur dianggap sebagai indikasi ketidak-efisienan kerja yang sebanyak mungkin harus dikurangi/ dihindarkan. Dengan penjadwalan dan pembagian kerja yang baik, semua pekerjaan dapat diselesaikan pada jam-jam kerja.

- e. Karyawan diwajibkan cuti tahunan setiap tahun. Biasanya pelaku *fraud* memanipulasi sistem tertentu untuk menutupi perbuatannya. Hal ini dapat terungkap pada saat yang bersangkutan mengambil cuti tahunannya, dan tugas-tugasnya diambil alih oleh karyawan lain. Bila mungkin, lakukan rotasi pegawai secara periodik untuk tujuan yang sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman mengenai penelitian terdahulu yang dilakukan sebelumnya oleh para peneliti-peneliti terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Berikut ini akan disajikan pada tabel 2.1 beberapa kesimpulan dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Studi Empiris dengan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
Festi, Andreas, Natariasari, (2014)	Pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan kecurangan (studi empiris pada perbankan di pekanbaru)	Korelasi antara peran audit internal dengan pencegahan kecurangan memiliki hubungan yang kuat. Semakin baik peran audit internal maka semakin tinggi pencegahan kecurangan.	Tidak membahas tentang <i>whistleblowing system</i>
Rizkyana, Gunawan dan Purnamasari (2015)	Pengaruh audit internal dan audit eksternal terhadap pencegahan <i>fraud</i> (Survey pada BUMN di Kota Bandung, Jawa Barat)	audit internal berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Dengan kata lain, makin baik audit internal akan diikuti pencegahan <i>fraud</i> semakin baik. Auditor harus bebas dari pengaruh departemen atau bagian-bagian lain yang	Tidak membahas tentang <i>Whistleblowing System</i>

		diperiksanya, auditor juga harus memahami segala pandangan dan tujuan manajemen, dalam waktu yang bersamaan dia juga harus memiliki sikap yang independen dalam melaksanakan pekerjaannya.	
Megasari Chitra Adhistry (2012)	Persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai pengawas, konsultan dan katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan.	Peran yang dijalankan auditor internal perusahaan masing-masing menganut paradigma lama yang sebenarnya saran dan rekomendasi yang diberikan peran ini hanya bersifat jangka pendek dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Auditor internal sebagai konsultan merupakan pihak pemberi saran dan rekomendasi yang membantu karyawan dalam memecahkan masalah terkait dengan kegiatan operasional perusahaan, akan tetapi peran sebagai konsultan yang dijalankan auditor internal kurang begitu dominan. Peran auditor internal sebagai katalisator merupakan peran yang nantinya auditor internal akan ikut andil dalam penentuan tujuan perusahaan dan berdasarkan hasil penelitian peran ini menduduki peringkat akhir karena untuk menerapkan peran ini secara penuh membutuhkan waktu dan proses yang cukup panjang.	Tidak membahas tentang <i>Whistleblowing System</i>
Sharon Naomi (2015)	Penerapan <i>whistleblowing system</i> dan dampaknya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan <i>whistleblowing system</i> di PT Telekomunikasi Indonesia	Tidak membahas tentang peran audit internal

	terhadap <i>fraud</i>	sudah berjalan dengan baik karena adanya penurunan tingkat <i>fraud</i> dari tahun 2010 hingga tahun 2013. Penurunan tingkat <i>fraud</i> di PT Telekomunikasi Indonesia dapat terjadi karena perusahaan menginvestigasi dan menindaklanjuti kasus <i>fraud</i> yang dilaporkan oleh <i>whistleblower</i> melalui <i>whistleblowing system</i> .	
Rio Rizqi Dwi Saputra(2011)	Persepsi pegawai PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta terhadap <i>fraud</i> dan <i>whistleblowing</i> sebagai upaya pencegahan dan pendekteksian <i>fraud</i> sejak dini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.ASABRI (Persero) Jakarta memahami makna <i>fraud</i> dalam sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan setuju bahwa <i>whistleblowing system</i> merupakan cara untuk melakukan tindak pencegahan dan pendeteksian <i>fraud</i> .	Tidak membahas tentang auditor internal

Sumber: data primer yang diolah 2016

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sukrisno Agoes (2004), internal audit (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Dalam mencegah suatu tindak kecurangan diperlukannya peran dari audit internal.

Peranan audit internal menurut oleh Tugiman (1996) menyatakan bahwa pemeriksa internal berperan dalam memastikan efektivitas dan kecukupan

pengendalian internal yang dijalankan dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dan pada akhirnya pemeriksa internal ini berperan untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Tugiman (2006) dalam perkembangannya, peran yang dijalankan auditor internal dapat digolongkan dalam tiga jenis, yaitu sebagai *watchdog*, konsultan, dan katalisator.

Selain dari peran audit internal, efektivitas *whistleblowing system* juga merupakan salah satu bentuk dalam pencegahan *fraud*. Menurut Arens et al. (2008) menyatakan bahwa efektivitas merujuk ke pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi mengacu ke sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. dan Menurut KNKG (2008) menyatakan bahwa *Whistleblowing system* adalah bagian dari system pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance*. Jadi efektivitas *Whistleblowing system* merupakan suatu system pengendalian perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu dalam mencegah bentuk-bentuk kecurangan yang berada didalam perusahaannya tersebut. Keberadaan *Whistleblowing system* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan. KNKG (2008) menyatakan bahwa efektivitas penerapan sistem *whistleblowing* tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya.

2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

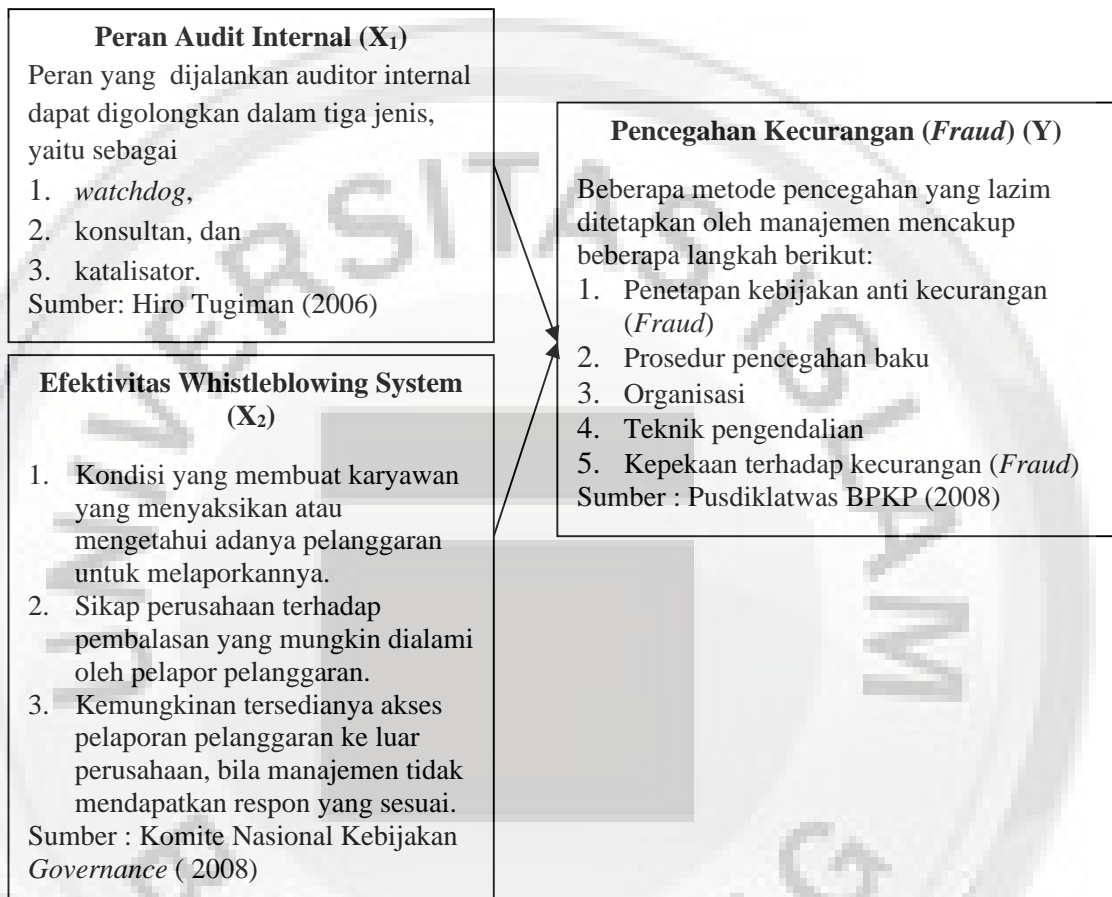
Berdasarkan uraian di atas maka peran audit internal dan efektivitas *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*).

Pencegahan *fraud* 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 personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. (Zabihollah, Rezaee, Riley : 2005).

Untuk mengurangi faktor penyebab kecurangan maka harus adanya metode-metode untuk mencegah tindak kecurangan tersebut, Pusdiklatwas BPKP (2008) menyatakan bahwa ada beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen, mencakup beberapa langkah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan anti kecurangan (*Fraud*)
2. Prosedur pencegahan baku
3. Organisasi
4. Teknik pengendalian
5. Kepekaan terhadap kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat disusun skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



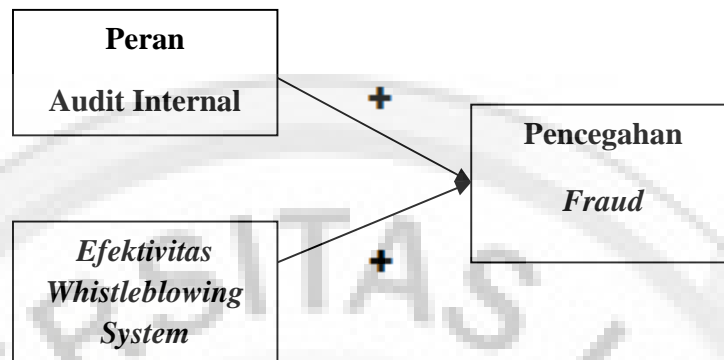
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibuat paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai berikut:

Pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, tepri yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Fraud

Menurut Tugiman (2006) pengertian audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Peranan audit internal menurut Courtmanche dan dalam Tugiman (1996) bahwa Pengawas internal berperan untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawab secara efektif. Untuk tujuan tersebut, pengawas internal menyediakan bagi mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat, dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa. Menurut Tugiman (2006) dalam perkembangannya, peran yang dijalankan auditor internal dapat digolongkan dalam tiga jenis, yaitu sebagai *watchdog*, konsultan, dan katalis.

Penelitian yang dilakukan oleh Festi, Andreas dan Natariasari (2014) Penelitian ini menemukan bahwa korelasi antara peran audit internal dengan pencegahan kecurangan memiliki hubungan yang kuat. Semakin baik peran audit internal maka semakin tinggi dalam pencegahan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizkyana, Gunawan dan Purnamasari (2015) Penelitian ini menemukan bahwa audit internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Dengan kata lain, makin baik audit internal akan diikuti pencegahan *fraud* semakin baik. Auditor harus bebas dari pengaruh departemen atau bagian-bagian lain yang diperiksanya, auditor juga harus memahami segala pandangan dan tujuan manajemen, dalam waktu yang bersamaan dia juga harus memiliki sikap yang independen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Priantinah, dan Adhistry (2012) yang meneliti tentang Persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai pengawas, konsultan dan katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa Peran yang dijalankan auditor internal perusahaan masing menganut paradigma lama yang sebenarnya saran dan rekomendasi yang diberikan peran ini hanya bersifat jangka pendek dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Auditor internal sebagai konsultan merupakan pihak pemberi saran dan rekomendasi yang membantu karyawan dalam memecahkan masalah terkait dengan kegiatan operasional perusahaan, akan tetapi peran sebagai konsultan yang dijalankan auditor internal kurang begitu dominan. Peran auditor internal

sebagai katalisator merupakan peran yang nantinya auditor internal akan ikut andil dalam penentuan tujuan perusahaan dan berdasarkan hasil penelitian peran ini menduduki peringkat akhir karena untuk menerapkan peran ini secara penuh membutuhkan waktu dan proses yang cukup panjang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H1 : Peran audit Internal Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan *Fraud*.

2.4.2 Pengaruh Efektivitas *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran KNKG (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing system* adalah bagian dari system pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance*. Menurut KNKG (2008) menyatakan bahwa efektivitas penerapan sistem *whistleblowing* tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya.
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh Naomi (2015) yang meneliti tentang Penerapan *whistleblowing sytem* dan dampaknya terhadap *fraud*. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *whistleblowing system* di PT Telekomunikasi Indonesia sudah berjalan dengan baik karena adanya penurunan tingkat *fraud* dari tahun 2010 hingga tahun 2013. Penurunan tingkat *fraud* di PT Telekomunikasi Indonesia dapat terjadi karena perusahaan menginvestigasi dan menindaklanjuti kasus *fraud* yang dilaporkan oleh *whistleblower* melalui *whistleblowing system*.

Penelitian lain yang dilakukan Rizqi dan Saputra (2011) Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan PT. ASABRI (Persero) Jakarta memahami makna *fraud* dalam sektor BUMN dan setuju bahwa *Whistleblowing system* merupakan cara untuk melakukan tindak pencegahan dan pendekteksian *fraud*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H2 : Efektivitas *Whistleblowing System* Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan *Fraud*.