BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengendalian Intern

2.1.1 Definisi Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap lembaga untuk mencapai tujuan lembaga. Demikian perlunya pengendalian intern dalam sebuah lembaga sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan pihak donor maupun masyarakat. Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan, dan penyelewengan. Di perusahaan kecil, pengendalian masih dapat dilakukan oleh pemilik perusahaan. Namun semakin besar perusahaan, dimana ruang gerak dan tugas-tugas yang harus dilakukan semakin kompleks, menyebabkan pimpinan perusahaan tidak mungkin lagi melakukan pengendalian secara langsung, maka dibutuhkan suatu pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan kepada pimpinan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai.

Sebuah organisasi nirlaba independen yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan melalui etika dan pengendalian intern yang efektif yang disebut dengan *Committee Of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO), dibentuk pada tahun 1985. Komisi ini disponsori oleh lima organisasi besar di Amerika Serikat yaitu:

a. *The American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA)

b. *The Ammerican Accounting Association* (AAA)

c. *The Institute Of Internal Auditors* (IIA)

d. *The Institute Of Management Accountants* (IMA)

e. *Financial Executive Institute* (FEI)

Menurut Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013:3) pengertian pengendalian intern adalah sebagai berikut:

> ***"Internal control is a process, effected by an entity's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting and compliance."***

Sedangkan pengertian pengendalian intern menurut Arens et al., (2008:412) adalah:

> **"Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku".**

Ikatan Akuntan Indonesia (2009:319.2) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan gambaran keyakinan memadai tentang pencapaian keandalaan laporan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Sedangkan pengertian Pengendalian Intern-Kerangka kerja terpadu menurut COSO dalam Beyond COSO *"Internal Control to enhance corporate governance"* dalam Amanina (2011) sebagai berikut:

> ***"Internal control is a process, affected by an entity's board of directors, management and other personnel, design to provide21 reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories: effectiveness and efficiency of operations; reliability of financial reporting, and compliance with laws and regulations".***

Berdasarkan defnisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan proses kebijaksanaan atau prosedur yang dijalankan dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi serta untuk menjaga aktiva perusahaan.

2.1.2 Tujuan Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian intern entitas tersebut. Tujuan pengendalian intern menurut COSO yang dikutip Sawyer dkk. (2005:61) adalah sebagai berikut:

> **"Pengendalian (control) internal dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian dalam hal efektivitas dan**

efisiensi operasi, keandalan informasi keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku".

Sedangkan menurut Arens et al., (2008:370), biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif, yaitu:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan

   Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun professional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Tujuan pengendalian intern yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

2. Efisiensi dan efektivitas operasi

   Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan yang penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

3. Ketaatan pada hukum dan peraturan

   Selain mematuhi ketentuan hukum, organisasi-organisasi public, nonpublic, nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan. Beberapa hanya berhubungan secara tidak langsung dengan akuntansi, seperti UU perlindungan

lingkungan dan hak sipil, sementara yang lainnya berkaitan erat dengan akuntansi, seperti peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.

2.1.3 Komponen Pengendalian Intern

Ada lima komponen dalam pengendalian intern menurut Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013:4), seperti yang digambarkan berikut ini:

Gambar 2.1
Lima Komponen Pengendalian Intern
Sumber: COSO (2013:6)

1. *Control Environment*

   The control environment is the set of standards, processes, and structures that providethe basis for carrying out internal control across the organization. The control environment comprises the integrity and ethical values of the organization; the parameters enabling the board of directors to carry out its governance oversight responsibilities; the organizational structure and assignment of authority and responsibility; the process for attracting,

developing, and retaining competent individuals; and the rigor around performance measures, incentives, and rewards to drive accountability for performance. There are five components of internal control principles in the control environment:

a. *The organization demonstrates a commitment to integrity and ethical values.*
b. *The board of directors demonstrates independence from management and exercises oversight of the development and performance of internal control.*
c. *Management establishes, with board oversight, structures, reporting lines, and appropriate authorities and responsibilities in the pursuit of objectives.*
d. *The organization demonstrates a commitment to attract, develop, and retain competent individuals in alignment with objectives.*
e. *The organization holds individuals accountable for their internal control responsibilities in the pursuit of objectives.*

2. *Risk Assessment*

Every entity faces a variety of risks from external and internal sources. Risk is defined as the possibility that an event will occur and adversely affect the achievement of objectives. Risk assessment involves a dynamic and iterative process for identifying and assessing risks to the achievement of objectives. There are four components of internal control principles in the risk assessment:

a. *The organization specifies objectives with sufficient clarity to enable the identification and assessment of risks relating to objectives.*

b. *The organization identifies risks to the achievement of its objectives across the entity and analyzes risks as a basis for determining how the risks should be managed.*

c. *The organization considers the potential for fraud in assessing risks to the achievement of objectives.*

d. *The organization identifies and assesses changes that could significantly impact the system of internal control.*

3. *Control Activities*

Control activities are the actions established through policies and procedures that help ensure that management's directives to mitigate risks to the achievement of objectives are carried out. Control activities are performed at all levels of the entity, at various stages within business processes, and over the technology environment. There are three components of internal control principles in the control activities:

a. *The organization selects and develops control activities that contribute to the mitigation of risks to the achievement of objectives to acceptable levels.*

b. *The organization selects and develops general control activities over technology to support the achievement of objectives.*

c. *The organization deploys control activities through policies that establish what is expected and procedures that put policies into action.*

4. *Information and Communication*

Information is necessary for the entity to carry out internal control responsibilities to support the achievement of its objectives. Communication is the continual, iterative process of providing, sharing, and obtaining necessary information. Internal communication is the means by which information is disseminated throughout the organization, flowing up, down, and across the entity. There are three components of internal control principles in the information and communication:

a. *The organization obtains or generates and uses relevant, quality information to support the functioning of internal control.*
b. *The organization internally communicates information, including objectives and responsibilities for internal control, necessary to support the functioning of internal control.*
c. *The organization communicates with external parties regarding matters affecting the functioning of internal control.*

5. *Monitoring*

Ongoing evaluations, separate evaluations, or some combination of the two are used to ascertain whether each of the five components of internal control, including controls to effect the principles within each component, is present and functioning. There are two components of internal control principles in the monitoring:

a. *The organization selects, develops, and performs ongoing and/or separate evaluations to ascertain whether the components of internal control are present and functioning.*

b. *The organization evaluates and communicates internal control deficiencies in a timely manner to those parties responsible for taking corrective action, including senior management and the board of directors, as appropriate.*

Sedangkan menurut Agoes (2012:100) pengendalian intern terdiri atas lima komponen yang saling terkait berikut ini:

1. Lingkungan Pengendalian

   Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian mencakup hal-hal berikut ini:

   a. Intergritas dan nilai etika
   b. Komitmen terhadap kompetensi
   c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
   d. Struktur organisasi
   e. Pemberian wewenang dan tanggungjawab
   f. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

2. Penaksiran Risiko

   Risiko yang relevan dengan pelaporan keuangan mencakup peristiwa dan keadaan intern maupun ekstern yang dapat terjadi dan secara negatif mempengaruhi

kemampuan antitas untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan data keuangan konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan. Risiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut ini:

a. Perubahan dalam lingkungan operasi
b. Personel baru
c. Sistem informasi yang baru atau yang diperbaiki
d. Teknologi baru
e. Lini produk, produk, atau aktivitas baru
f. Restrukturisasi korporasi
g. Operasi luar negeri
h. Standar akuntansi baru

3. Aktivitas Pengendalian

Aktivtas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas, sudah dilaksanakan.

Aktivitas pengendalian mempunyai berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

a. *Review* terhadap kinerja
b. Pengolahan informasi

c. Pengendalian phisik

d. Pemisahan tugas

4. Informasi dan Komunikasi

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas (baik peristiwa maupun kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aset, utang, dan ekuitas yang bersangkutan. Kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut berdampak terhadap kemampuan manajemen untuk membuat keputusan semestinya dalam mengendalikan aktivitas entitas dan menyiapkan laporan keuangan yang andal.

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggungjawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan untuk memahami:

a. Golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi laporan keuangan

b. Bagaimana transaksi tersebut dimulai

c. Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang tercakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi

d. Pengolahan akuntansi yang dicakup sejak saat transaksi dimulai sampai dengan dimasukkan ke dalam laporan keuangan, termasuk alat elektronik

(seperti komputer dan *electronic data interchange*) yang digunakan untuk mengirim, memproses, memelihara, dan mengakses informasi

5. Pemantauan

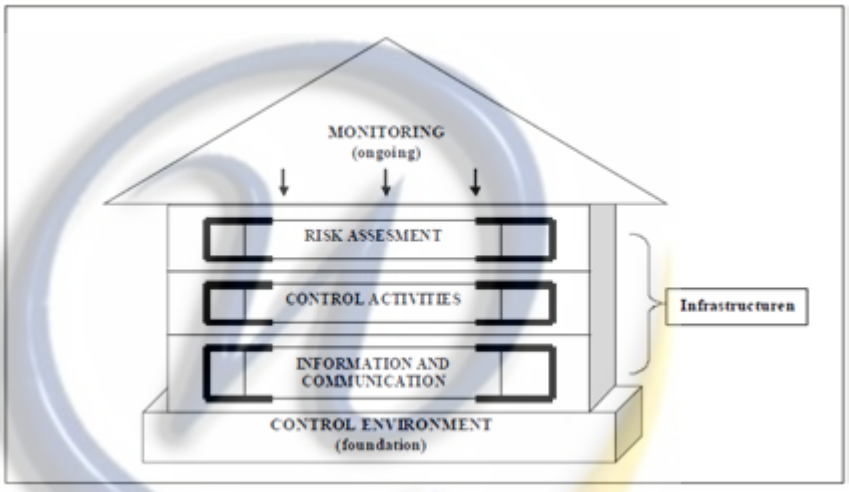
Pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Di berbagai entitas, auditor intern atau personel yang melakukan pekerjaan serupa memberikan kontribusi dalam memantau aktivitas entitas. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dari komunikasi dengan pihak luar seperti keluhan *Customers* dan komentar dari badan pengatur yang dapat memberikan petunjuk tentang masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan.

Konrath dalam Agoes (2012:103), mengutip AICPA *Professional Standards*, mendefinisikan *internal control* sebagai berikut:

"The process effected by an entity's board of directors, management, and other personnel designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories:

a. Operations Controls-relating to the effective and efficient use of the entity's resources;
b. Financial reporting controls-relating to the preparation of reliable published financial statements; and
c. Compliance Controls-relating to the entity's compliance with applicable laws and regulations".

AICPA *Professional Standards*, seperti yang dikutip oleh Konrath dalam Agoes (2012:103) mengidentifikasikan lima komponen internal control yaitu: *control environment, risk assessment, information and communication, control activities and monitoring.* Komponen pertama, *control environment*, merupakan pondasi dari keempat komponen lainnya seperti yang digambarkan berikut ini:



Gambar 2.2
Lima Komponen Pengendalian Intern
Sumber: Konrath (2002:208)

Ada pula Internal Control-Integrated Framework yang dikeluarkan oleh COSO yang dikutip oleh Arens et al., (2008:375), yaitu kerangka kerja pengendalian intern yang paling luas diterima di Amerika Serikat, menguraikan lima komponen pengendalian intern yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen untuk memberikan kepastian yang layak bahwa tujuan pengendaliannya akan tercapai, yaitu:

a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

c. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

d. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Komponen di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 2.3
Lima Komponen Pengendalian Intern
Sumber: Arens et al., (2008:376)

Seperti yang diilustrasikan dalam Gambar 2.2, lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi empat komponen lainnya. Tanpa lingkungan pengendalian yang efektif, keempat komponen lainnya mungkin tidak akan menghasilkan pengendalian intern yang efektif, tanpa menghiraukan kualitasnya.

Inti dari organisasi yang dikendaliakan secara efektif terletak pada sikap manajemennya. Jika manajemen puncak percaya bahwa pengendalian memang penting, anggota organisasi lainnya akan merasakan hal itu dan menanggapi dengan

mengamati secara hati-hati pengendalian yang ditetapkan. Jika anggota organisasi itu merasa bahwa pengendalian tidak begitu diperhatikan oleh manajemen puncak, hampir dapat dipastikan bahwa tujuan pengendalian manajemen tidak akan tercapai secara efektif.

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

   Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian intern. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas yaitu:

   a. Komitmen atas integritas dan nilai-nilai etika

      Merupakan hal yang penting bagi pihak manajemen untuk menciptakan struktur organisasi yang menekankan pada integritas sebagai prinsip dasar beroperasi, dengan cara secara aktif mengajarkan dan mempraktikan.

   b. Dewan direksi dan komite audit

      Kesadaran pengendalian dapat tercermin dari reaksi yang ditunjukkan oleh manajemen dari berbagai jenjang organisasi terutama dari pihak dewan direksi dan komite audit atas kelemahan pengendalian, jika manajemen segera melakukan tindakan koreksi atas temuan kelemahan pengendalian hal ini merupakan petunjuk adanya komitmen manajemen terhadap penciptaan lingkungan pengendalian yang baik.

c. Filosofi dan Gaya Operasi Manajemen

Melalui aktivitasnya, manajemen memberikan isyarat mengenai betapa pentingnya pengendalian internal.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan alur tanggung jawab dan wewenang. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat memahami elemen-elemen manajamen dan fungsional dari suatu bisnis dan dapat menilai bagaimana pengendalian yang dilaksanakan.

e. Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia

Hal yang paling penting dalam pengendalian internal adalah sumber daya manusia yang melaksanakannya. Jika seluruh pegawai berkompeten dan dapat dipercaya, pengendalian lainnya dapat dikurangi.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penaksiran resiko merupakan identifikasi dan analisa terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuanya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi penilaian risiko, yaitu:

a. Perubahan dalam lingkungan operasi

Perubahan dalam lingkungan peraturan dan operasi dapat mengakibatkan perubahan dalam tekanan persaingan dan risiko yang berbeda dapat mengakibatkan perubahan dalam tekanan persaingan dan risiko berbeda secara signifikan.

b. Personil baru

Personil baru mungkin memiliki fokus yang berbeda atau pemahaman terhadap pengendalian internal.

c. Sistem informasi yang baru atau dimodifikasi

Perubahan signifikan dan cepat dalam sistem informasi dapat mengubah risiko berkaitan dengan pengendalian internal.

d. Restrukturisasi perusahaan

Restrukturisasi dapat disertai dengan pengurangan staf dan perubahan dalam supervisi dan pemisahan tugas yang dapat merubah risiko yang berkaitan dengan pengendalian internal.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menanggulangi risiko guna mencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian umumnya dibagi menjadi empat jenis, yaitu:

a. Pemisahan tugas yang memadai

Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam pemisahan tugas dan tanggung jawab untuk mengurangi kesalahan dan kecurangan, yaitu:

- Pemisahan pengawasan aset dari fungsi akuntansi.
- Pemisahan otorisasi transaksi dengan fungsi pengawasan dari aset yang bersangkutan.
- Pemisahan tanggung jawab operasi dan pencatatan.

- Pemisahan bagian *information technology* dengan penggunanya.

b. Otorisasi yang sesuai atas transaksi dan aktivitas

Setiap transaksi harus diotorisasi dengan benar untuk memenuhi tujuan pengendalian.

c. Dokumen dan catatan yang memadai

Dokumen dan pencatatan merupakan catatan yang memuat transaksi serta mengikhtisarkannya. Termasuk di dalamnya tagihan penjualan, *purchase order*, jurnal penjualan, dan lain-lain.

d. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan

Untuk melaksanakan pengendalian yang baik, aset dan pencatatan harus diawasi. Aset yang tidak dijaga dapat dicuri. Pencatatan yang tidak diawasi dapat dicuri, diubah, dihancurkan, atau hilang yang mengganggu proses proses akuntansi dan operasi bisnis.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Disekitar aktivitas pengendalian terdapat sistem informasi dan komunikasi. Mereka memungkinkan orang-orang dalam organisasi untuk mendapat dan bertukar informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, dan mengendalikan operasinya. Akuntan harus memahami bagaimana (1) transaksi diawali, (2) data didapat dalam bentuk yang dibaca oleh mesin, (3) file computer diakses dan diperbaharui, (4) data diproses untuk mempersiapkan sebuah informasi, dan (5) informasi dilaporkan ke para pemakai internal dan pihak eksternal.

5. Pemantauan (Monitoring)

   Pemantauan merupakan proses pegawasan dan penetapan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan tindakan perbaikan yang dilakukan. Proses ini dilaksanakan melalui aktivitas pemantauan terus menerus, evaluasi secara terpisah atau kombinasi diantara keduanya.

2.1.4 Keterbatasan Struktur Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2006:87) keterbatasan struktur pengendalian intern mencakup tiga hal, yaitu:

a. Kekeliruan-kekeliruan (*Errors*)

   Setiap karyawan kadang-kadang kurang perhatian pada tugasnya, akibat kelalaian dan terlalu banyak pekerjaan. Perhatian yang kurang akan mengakibatkan karyawan tersebut melakukan kesalahan, bahkan karyawan yang kompeten masih membuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Persekongkolan (*Collution*)

   Persekongkolan terjadi apabila dua orang atau lebih pegawai bekerja sama untuk membuat perjanjian antara mereka, misalnya seorang pelaksana penjualan bekerja sama dengan penyedia penjualan sepakat untuk menggelapkan uang kas register dan menutupnya dengan rekonsiliasi kas register yang palsu.

c. Penolakan Manajemen (*Management Override*)

Penolakan manajemen hampir sama dengan persekongkolan, akan tetapi pada berbagai situasi, biaya untuk mendesain struktur pengendalian intern yang dapat mencegah penolakan manajemen akan lebih bermanfaat.

Sedangkan menurut Agoes (2012:106) terlepas dari bagaimana desain dan operasinya, pengendalian intern hanya dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern entitas. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawahan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan dapat salah dan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi tersebut, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana. Disamping itu, pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi di antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Faktor lain yang membatasi pengendalian intern adalah biaya pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian intern, pengukuran secara tepat biaya dan manfaat umumnya tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya manfaat tersebut.

2.2 Pencegahan Kecurangan *(Fraud)*

2.2.1 Definisi Kecurangan *(Fraud)*

Pada kenyataannya kecurangan *(fraud)* hampir terdapat di setiap lini pada organisasi, mulai dari jajaran manajemen sampai kepada jajaran pelaksana bahkan bisa sampai ke pesuruh *(office boy)*. Kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja, bahkan oleh seorang pegawai yang tampaknya jujur sekalipun. Adapun pengertian kecurangan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Pengertian kecurangan (*fraud*) menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008:11) adalah sebagai berikut:

> **"Dalam istilah sehari-hari, kecurangan dimaknai sebagai ketidakjujuran. Dalam terminologi awam, kecurangan lebih ditekankan pada aktivitas penyimpangan perilaku yang berkaitan dengan konsekuensi hukum, seperti penggelapan, pencurian dengan tipu muslihat, kecurangan pelaporan keuangan, korupsi, kolusi, nepotisme, penyuapan, penyalahgunaan wewenang, dan lain- lain".**

Sedangkan Tunggal (2009:169) mengartikan kecurangan adalah sebagai berikut:

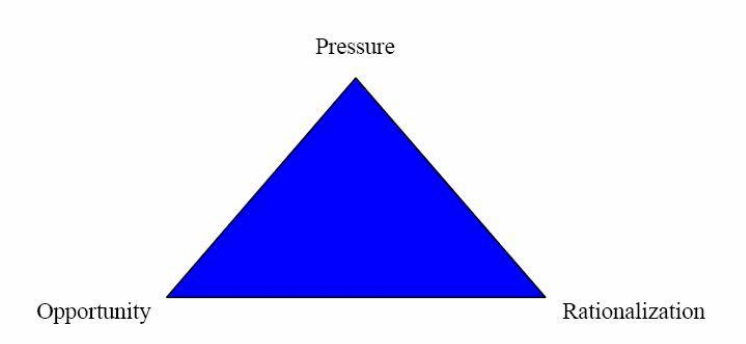
> ***"Fraud is an advantage gained by unfair or wrong full means, an infraction of the rules of fair trade; a false representation of fact made knowingly; without belief in its truth, recklessly, not caring whether it is true or false".***

Pada dasarnya kecurangan *(fraud)* merupakan tindakan yang melanggar hukum dan bisa merugikan berbagai pihak. Kecurangan merupakan suatu hal yang sangat sulit diberantas, bahkan korupsi di Indonesia sudah dilakukan secara sistematis sehingga perlu penanganan yang sistematis. Akan tetapi kita harus optimis bahwa kecurangan bisa dicegah atau paling sedikitnya bisa dikurangi dengan menerapkan pengendalian anti kecurangan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecurangan (*fraud*) merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan kebenaran dan dilakukan dengan sengaja untuk memperoleh sesuatu yang bukan merupakan hak pelakunya sehingga dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

2.2.2 Kondisi-kondisi Penyebab Kecurangan *(Fraud)*

Menurut SAS 99 (AU 316) dalam Arens et al., (2008:432), menyatakan bahwa terdapat tiga kondisi kecurangan (*fraud*) yang berasal dari pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aktiva. Kondisi tersebut disebut sebagai segitiga kecurangan (*fraud triangle*).



Gambar 2.4
Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)
Sumber: Arens et al., (2008:433)

a. Insentif atau tekanan (*Pressure*)

   Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan tindakan kecurangan.

b. Kesempatan atau peluang (*Opportunity*)

   Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan.

c. Sikap atau rasionalisasi (*Rationalization*)

   Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur.

Dari pernyataan diatas, kondisi penyebab terjadinya tindakan kecurangan *(fraud)* itu diantaranya disebabkan oleh adanya intensif atau tekanan, kesempatan atau peluang, dan juga sikap atau rasionalisasi. Insentif yang umum bagi perusahaan

untuk memanipulasi laporan keuangan adalah menurunnya prospek keuangan perusahaan.

Kesempatan meskipun laporan keuangan semua perusahaan mungkin saja menjadi sasaran manipulasi, risiko bagi perusahaan yang berkecimpung dalam industri yang melibatkan pertimbangan dan estimasi yang signifikan jauh lebih besar. Sikap/rasionalisasi sikap manajemen puncak terhadap pelaporan keuangan merupakan faktor risiko yang sangat penting dalam menilai kemungkinan laporan keuangan yang curang.

2.2.3 Faktor-faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan *(Fraud)*

Kecurangan *(Fraud)* umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan dan dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut. Faktor pendorong kecurangan boleh diartikan sebagai pola pemanfaatan "kesempatan/peluang" untuk mengambil keuntungan melalui cara-cara yang merugikan.

Menurut Soerjono Soekanto (2003:38) dalam Sari (2010) menyatakan pendapatnya tentang faktor pendorong terjadinya kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut:

1. Lemahnya pengendalian intern
    a. Manajemen tidak menekankan perlunya peranan pengendalian intern
    b. Manajemen tidak menindak pelaku kecurangan

c. Manajemen tidak mengambil sikap dalam hal terjadi *conflict of interest*

2. Tekanan keuangan terhadap seseorang

   a. Banyaknya utang

   b. Pendapatan rendah

   c. Gaya hidup mewah

3. Tekanan non finansial

   a. Tuntutan pimpinan di luar kemampuan bawahan

   b. Direktur utama menetapkan suatu tujuan yang harus dicapai tanpa dikonsultasikan dengan bawahannya

   c. Penurunan penjualan

4. Indikasi lain

   a. Lemahnya kebijakan penerimaan pegawai

   b. Meremehkan integritas pribadi

   c. Kemungkinan koneksi dengan organisasi kriminal

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

1. *Greed* (Keserakahan).
2. *Opportunity* (Kesempatan).
3. *Need* (Kebutuhan).
4. *Exposure* (Pengungkapan).

Greed dan *Need* termasuk dalam faktor individu yang bersifat sangat personal dan di luar 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.

Opportunity dan *Exposure* disebut sebagai faktor genetik karena merupakan faktor yang masih di dalam kendali perusahaan sebagai korban perbuatan kecurangan *(fraud)*. Pada umumnya terdapatnya kesempatan akan mendorong seseorang untuk berbuat kecurangan kerena 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 tindakan kecurangan.

Menurut Soejono Karni (2000:43) dalam Sari (2010), ciri-ciri kondisi adanya kecurangan (*fraud*) adalah:

a. Terdapat angka laporan keuangan yang mencolok dengan tahun-tahun sebelumnya
b. Adanya perbedaan antara buku besar dengan buku besar pembantu
c. Perbedaan yang dikemukakan melalui konfirmasi
d. Transaksi yang tidak dicatat sesuai dengan otorisasi manajemen baik yang umum maupun yang khusus

e. Terdapat perbedaan kepentingan (*Conflict of Interest*) pada tugas pekerjaan karyawan.

Pada umumnya faktor pendorong seseorang melakukan tindakan kecurangan *(fraud)* 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.

2.2.4 Jenis- jenis Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Schulze dan Daniel L. Balack dalam Sari (2010) menyatakan bahwa ada 2 jenis kecurangan (*fraud*), yaitu:

1. Kecurangan Manajemen (*Manajemen Fraud*)

   Kecurangan Manajemen (*Manajemen Fraud*) adalah suatu tindakan sengaja membuat laporan keuangan dengan memasukkan jumlah angka yang palsu atau mengubah catatan akuntansi yang merupakan sumber penyajian laporan keuangan. Seperti manipulasi, mangubah catatan akuntansi atau dokumen pendukung yang merupakan sumber penyajian laporan keuangan.

2. Kecurangan karyawan (*Employee Fraud*)

   Tindakan kecurangan (*fraud*) yang paling sering dilakukan oleh karyawan adalah pemalsuan daftar gaji (*false payroll*). Dalam hal ini biasanya menciptakan karyawan palsu kemudian menguangkan gajinya. Pemalsuan penjualan palsu (*false vendor*) biasanya dengan cara membuat faktur palsu yang digunakan untuk menerima pembayaran. Dan transfer cek palsu (*check kitting*) yaitu dengan

melibatkan pemindahan dana dari bank satu ke bank lain dengan mencatat secara tidak benar transfer tersebut. Penggelapan aktiva umumnya dilakukan oleh karyawan yang menghadapi masalah keuangan dan dilakukan karena melihat adanya peluang kelemahan pada pegendalian intern perusahaan serta pembenaran terhadap tindakan tersebut.

Ada pula jenis-jenis kecurangan (*fraud*) yang dikemukakan oleh Tunggal (2009:30), yaitu:

1. Kecurangan yang merugikan perusahaan

   Kecurangan yang biasanya dilakukan oleh karyawan jenjang menengah ke bawah. Biasanya dalam bentuk pencurian harta milik perusahaan. Dalam hal ini tentu perusahaanlah yang menjadi korban tindakan kecurangan tersebut.

2. Kecurangan yang menguntungkan perusahaan

   Kecurangan ini biasanya dilakukan oleh karyawan yang menduduki posisi top management. Kecurangan dalam bentuk ini biasanya berupa pencatatan laba dan aktiva yang lebih besar dan mencatat biaya-biaya lebih rendah. Selain itu juga perusahaan tidak mencata retur penjualan dan lainnya.

2.2.5 Gejala Adanya Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Kumalasari (2011) kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh manajemen umumnya lebih sulit ditemukan dibandingkan dengan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu diketahui gejala yang menunjukkan adanya kecurangan tersebut, adapun gejala tersebut adalah:

1. Gejala kecurangan pada manajemen
   a. Ketidakcocokan diantara manajemen puncak
   b. Moral dan motivasi karyawan rendah
   c. Departemen akuntansi kekurangan staf
   d. Tingkat komplain yang tinggi terhadap organisasi/perusahaan dari pihak konsumen, pemasok, atau badan otoritas
   e. Kekurangan kas secara tidak teratur dan tidak terantisipasi
   f. Penjualan/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/pegawai
   a. Pembuatan ayat jurnal penyesuaian tanpa otorisasi manajemen dan tanpa perincian/penjelasan pendukung
   b. Pengeluaran tanpa dokumen pendukung
   c. Pencatatan yang salah/tidak akurat pada buku jurnal/besar
   d. Penghancuran, penghilangan, pengrusakan dokumen pendukung pembayaran
   e. Kekurangan barang yang diterima
   f. Kemahalan harga barang yang dibeli
   g. Faktur ganda

h. Penggantian mutu barang.

2.2.6 Definisi Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Kasus kecurangan (*fraud*) yang semakin marak terjadi membuat kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Apabila kecurangan tidak dapat dikurangi atau dicegah, maka akan berakibat fatal bagi perusahaan. Untuk itu, manajemen perusahaan harus mengambil tindakan yang tepat untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Pencegahan kecurangan *(fraud)* menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008:37) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan (*fraud triangle*) yaitu:

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

Dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya kecurangan *(fraud)*, karena setiap tindakan kecurangan dapat terdeteksi cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan kecurangan yang dapat merugikan banyak pihak.

2.2.7 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Adanya penerapan *Good Corporate Governance* membuat sejumlah perusahaan mengeluarkan kebijakan terkait dengan upaya pencegahan kecurangan *(fraud)*. Salah satu cara tersebut adalah dengan memberikan kesempatan kepada Audit Internal untuk mendeteksi dan mencegah kecurangan yang mungkin terjadi dalam lingkungan organisasi. Apabila teknik pencegahan kecurangan berjalan baik dan efektif, maka akan membuat citra positif bagi perusahaan karena meningkatnya kepercayaan publik.

Menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008:38) pencegahan kecurangan (*fraud*) yang efektif memiliki lima tujuan yaitu:

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

Kecurangan *(Fraud)* merupakan suatu masalah di dalam perusahaan dan harus dicegah sedini mungkin, Tunggal (2009:59) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tata kelola untuk mencegah kecurangan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi tindakan kecurangan *(fraud)* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan 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 lima unsur, yaitu:

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 tindakan kecurangan *(fraud*) terhadap perusahaan.

c. Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat

Agar berhasil dalam mencegah kecurangan *(fraud)*, 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 tindakan kecurangan.

d. Pelatihan

Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan kecurangan *(fraud)* 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 mengkonfirmasikan 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 tindakan kecurangan *(fraud)* atau pelanggaran etika lainnya.

2. Tanggung jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan Kecurangan *(Fraud)*

Tindakan kecurangan *(fraud)* 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 intern yang mencegah dan mengidentifikasi kecurangan tersebut.

3. Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite audit mengemban tanggung jawab utama yaitu mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian intern organisasi. Dalam

memenuhi tanggung jawab ini komite audit memperhitungkan potensi diabaikannya pengendalian intern oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan kecurangan *(fraud)* 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 tindakan kecurangan.

2.2.8 Metode Pencegahan Kecurangan *(Fraud)*

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008:38) menyatakan bahwa ada beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

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

Kebijakan unit organisasi harus memuat *a high ethical tone* dan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah tindakan-tindakan kecurangan *(fraud)* dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk menjalankannya sehingga kebijaksanaan yang ada akan dilaksanakan dengan baik.

Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah terjadinya tindakan kecurangan *(fraud)*.

Namun demikian, harus pula dilengkapi dengan prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung.

Adanya komite audit yang independen menjadi nilai plus karena 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 tindakan kecurangan *(fraud)* saat melaksanakan audit.

Sistem yang dirancang dan dilaksanakan secara kurang baik akan menjadi sumber atau peluang terjadinya tindakan kecurangan *(fraud)*, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian finansial bagi organisasi sehingga diperlukan teknik-teknik pengendalian dan audit yang efektif untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan. Kerugian dan kecurangan dapat dicegah pula apabila organisasi atau instansi mempunyai staf yang berpengalaman sehingga mereka peka terhadap sinyal-sinyal adanya kecurangan.

2.2.9 Syarat Penemuan Kecurangan (*Fraud*)

Standar audit pada dasarnya mampu mengetahui adanya kesalahan yang disengaja atau tidak disengaja. Menurut Tunggal (2009:71) bahwa syarat penemuan kecurangan terdiri dari:

1. Penemuan kecurangan (*fraud*)

   Audit internal diharapkan dapat menemukan kelemahan atas kecurangan yang terjadi dalam perusahaan, sehingga semua aktivitas yang bertentangan dengan

prosedur atau kebijakan perusahaan dapat dicegah dan diatasi. Temuan-temuan hasil audit harus berdasarkan pada:

1) Kriteria yang artinya berbagai standar, ukuran atau harapan dalam melakukan evaluasi.
2) Kondisi yaitu berbagai bukti nyata yang ditemukan oleh auditor internal.
3) Sebab yaitu alasan yang dikemukakan atas terjadinya perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi sesungguhnya.
4) Akibat yaitu berbagai resiko atau kerugian yang dihadapi oleh organisasi dari pihak yang diaudit organisasi lain karena terdapatnya kondisi yang tidak sesuai dengan kriteria (dampak dari perbedaan).
5) Dalam laporan tentang berbagai temuan, dapat pula dicantumkan berbagai rekomendasi, hasil yang telah dicapai oleh pihak yang diaudit, dan informasi lain bersifat membantu yang tidak dicantumkan di tempat lain.

2. Bukti yang cukup kompeten

   Bukti yang kompeten dan faktual dan meyakinkan dan diperoleh dengan menggunakan teknik audit yang tepat.

2.2.10 Ruang Lingkup *Fraud Auditing*

Ruang lingkup fraud auditing merupakan pembatasan-pembatasan tertentu dalam melakukan audit. Munurut Tunggal (2009:77) ruang lingkup *fraud auditing* meliputi:

1. Tingkat Materialitas

   Dimana suatu kecurangan tetap dianggap material secara kualitatif dan tidak menjadi masalah terhadap beberapa jumlah uang yang tersangkut, yang artinya adalah:

   a. Kecurangan, menurut sufatnya dapat berkembang apabila tidak dicegah.
   b. Eksistensi kecurangan itu sendiri menunjukkan adanya suatu kelemahan dalam pengetahuan.
   c. Kecurangan secara tidak langsung menyatakan masalah integritas mempunyai konsekuensi yang jauh dari jangkauan. Manajemen melakukan korupsi, maka perusahaan dan manajemen eksekutif akan menghadapi konsekuensi hukum dan akan mencoreng serta merugikan publisitas perusahaan.

2. Biaya

   Untuk biaya manajemen harus menganalisis keadaan biaya serta keseluruhan atau manfaat dari perluasan audit dan tindakan-tindakan yang akan diambil untuk mencegah kecurangan pada masa yang akan datang. Misalnya jika kecurangan terjadi yang melibatkan persekongkolan beberapa karyawan yang menyangkut pemalsuan dokumen. Penipuan semacamitu cenderung tidak terungkap dalam audit yang normal.

3. Informasi yang Sensitif

   Perusahaan yang mengetahui ruang lingkup kecurangan segera membuat kebijakan untuk menghalangi dan mendeteksi aktivitas kecurangan. Sifat sensitif

dari aktivitas kecurangan atau dicurigai adanya aktivitas demikian membutuhkan suatu petunjuk formal dalam pelaporan dan praktek penyelidikannya.

4. Pengembangan Integritas

   Auditor internal sering kali diminta untuk program peningkatan integritas. Dimana prioritas manajemen ditinjau bersama seluruh karyawan. Dengan peningkatan integritas dalam organisasi, kecurangan dengan mudah dapat diungkapkan karena adanya kejujuran dan sikap yang tegas dari karyawan. Disamping itu keinginan untuk menghindari perbedaan pendapat, keinginan untuk menghindari pengambilalihan manajemen adalah topik yang mungkin perlu ditekankan pada program peningkatan integritas.

2.2.11 Pendekatan Audit

Pendekatan audit dilakukan agar Audit Internal dengan mudah melakukan evaluasi atau penilaian terhadap informasi yang diperoleh. Menurut Tunggal (2009:81) pendekatan audit terdiri dari:

1. Analisa ancaman

   Di perusahaan dibuat ketentuan khusus melalui analisis ancaman untuk mencegah terjadinya kecurangan.

2. Survei pendahuluan

   Audit internal dalam perusahaan melakukan survey pendahuluan dasar untuk memformulasikan audit program.

3. Audit program

   Tim audit memiliki kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman ang luas dalam mewawancara untuk mendokumentasikan hasil diskusi.

4. Pemilihan tim audit

   Auditee bersikap kooperatif kepada audit internal pada saat audit internal melakukan audit umum/khusus.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel yang Digunakan	Hasil penelitian
1.	Wilopo (2006)	Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	- Keefektifan Pengendalian Internal - Ketaatan Aturan Akuntansi - Moralitas Manajemen - Asimetri Informasi - Perilaku Tidak Etis Manajemen - Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi.
2.	Fransiskus Randa dan Meliana (2009)	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri	- Keefektifan Pengendalian Internal - Kesesuaian	Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan

		Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Kompensasi - Asimetri Informasi - Ketaatan Aturan Akuntansi - Moralitas Manajemen - Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	moralitas manajemen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3.	Rima Maya Sari (2010)	Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan	- Audit Internal - Pencegahan Kecurangan	Audit internal sangat berperan dan memiliki peran yang besar dalam pencegahan kecurangan.
4.	Soeharmono (2012)	Peranan Internal Auditor Dalam Pendeteksian dan Pencegahan Kecurangan	- Internal Auditor - Pendeteksian - Pencegahan Kecurangan	Auditor harus berperan secara aktif dan kooperatif dengan berbagai pihak membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka secara baik dengan memberikan kepada mereka analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar yang obyektif mengenai kegiatan yang telah direview.
5.	Rosalina (2013)	Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan	- Audit Internal - Pengendalian Internal - Kecurangan	Audit internal berpengaruh baik terhadap kecurangan. Dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecurangan. Semakin baik pengendalian internal akan membuat kecurangan menurun.

2.4 Kerangka Pemikiran

Struktur pengendalian intern menurut COSO mencakup lima komponen dasar kebijakan dan prosedur dirancang dan digunakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa pengendalian dapat dipenuhi yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian dalam hal efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan informasi keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan (*fraud*), dan penyelewengan. Di perusahaan kecil, pengendalian masih dapat dilakukan oleh pemilik perusahaan. Namun semakin besar perusahaan, dimana ruang gerak dan tugas-tugas yang harus dilakukan semakin kompleks, menyebabkan pimpinan perusahaan tidak mungkin lagi melakukan pengendalian secara langsung, maka dibutuhkan suatu pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan kepada pimpinan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai.

Pengendalian intern mengisyaratkan bahwa segala kebijakan dan prosedur harus dibuat dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diindentifikasi oleh pihak manajemen untuk mengatasi risiko pencapaian tujuan organisasi, secara efektif dijalankan. Menurut COSO dalam Arens et al., (2008), secara umum pengendalian intern bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari semua operasi perusahaan sehingga dapat mengendalikan biaya yang

bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan keandalan data serta catatan-catatan akuntansi dalam bentuk laporan keuangan dan lapora manajemen sehingga tidak menyesatkan pemakai laporan tersebut dan dapat diuji, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kebijakan pimpinan yang telah ditetapkan merupakan alat pengendalian dari berbagai kegiatan perusahaan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap unit operasi.

Kondisi penyebab terjadinya tindakan kecurangan *(fraud)* itu diantaranya disebabkan oleh adanya intensif atau tekanan, kesempatan atau peluang, dan juga sikap atau rasionalisasi. Insentif yang umum bagi perusahaan untuk memanipulasi laporan keuangan adalah menurunnya prospek keuangan perusahaan.

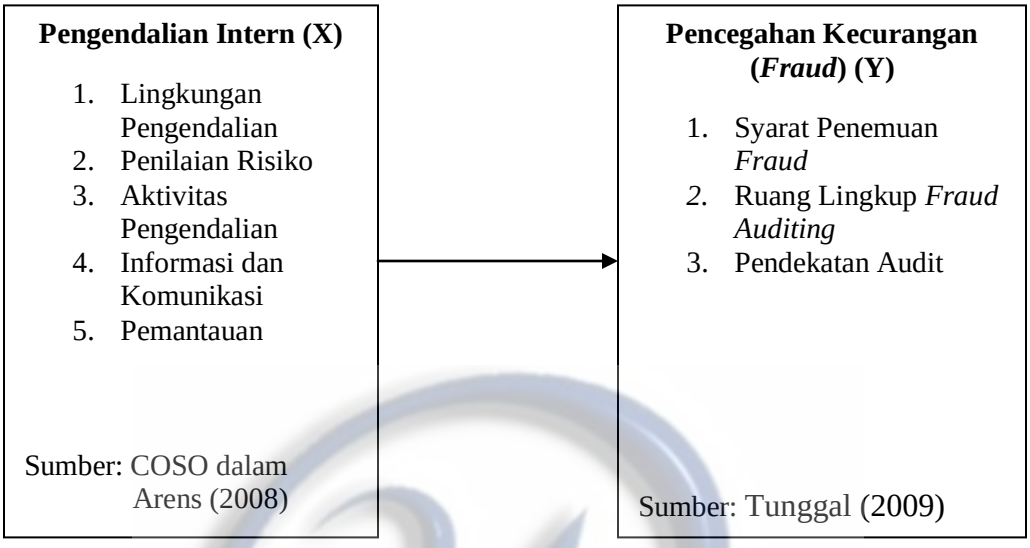
Kasus kecurangan (*fraud*) yang semakin marak terjadi membuat kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Apabila kecurangan tidak dapat dikurangi atau dicegah, maka akan berakibat fatal bagi perusahaan. Untuk itu, manajemen perusahaan harus mengambil tindakan yang tepat untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya kecurangan *(fraud)*, karena setiap tindakan kecurangan dapat terdeteksi cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan kecurangan yang dapat merugikan banyak pihak.

Hasil survey oleh KPMG pada tahun 2008 dengan jelas menunjukkan, keterkaitan antara pengendalian intern dengan kecurangan. Menurut hasil survey lemahnya pengendalian intern merupakan penyebab utama terjadinya kecurangan. Dalam hal ini, yang paling bertanggung jawab atas pengendalian intern adalah pihak manajemen suatu organisasi. Dalam rangka pencegahan kecurangan (*fraud*), maka berbagai upaya harus dikerahkan untuk membuat para pelaku tindak kecuragan tidak berani melakukan kecurangan.

Menurut Mulyadi (2006:163) mengatakan bahwa pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Jika pengendalian intern suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internnya kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil. Keefektifan pengendalian intern mempunyai pengaruh yang besar dalam upaya pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi, dengan adanya pengendalian intern maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka peneliti mencoba menggambarkannya dalam suatu bagan kerangka pemikiran sebagai bentuk alur pemikiran peneliti. Kerangka pemikiran atau model analisis di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

"Pengendalian intern berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)"