

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pembahasan Teori Hasil Penelitian Yang Relevan

2.1.1 Pencegahan Kecurangan

2.1.1.1 Pengertian Kecurangan

Menurut (Institute of Internal Auditor, 2016) kecurangan didefinisikan sebagai:

“Kecurangan (Fraud) adalah setiap tindakan ilegal yang bercirikan penipuan, menyembunyian atau penyalahgunaan kepercayaan. Tindakan tersebut tidak terbatas pada ancaman atau pelanggaran dalam bentuk kekuatan. Kecurangan dapat dilakukan oleh pihak-pihak dan organisasi untuk mendapatkan uang, aset, atau jasa untuk menghindari pembayaran atas kerugian jasa atau untuk memperoleh keuntungan pribadi dan bisnis”.

Definisi kecurangan menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission dalam Fraud Risk Management Guide Executive Summary (2013:7) adalah :

“Fraud is any intentional act or mission designed to deceive others, resulting in the victim suffering a loss and/or the perpetrator achieving a gain”

(Penipuan adalah tindakan atau misi yang disengaja yang dirancang untuk menipu orang lain, yang mengakibatkan korban menderita kerugian dan/atau pelaku mendapatkan keuntungan)

Sedangkan menurut Karyono (2013-2-3) mendefinisikan fraud sebagai;

“Fraud merupakan konsekuensi hukum seperti penggelapan, pencurian dengan tipu muslihat, penyalahgunaan wewenang, kecurangan laporan keuangan, dan

bentuk kecurangan lainnya yang dapat merugikan orang lain dan menguntungkan pelakunya.”

Sedangkan menurut The Institute of Internal Auditor (2016:39) mendefinisikan fraud adalah :

“Fraud (kecurangan) merupakan setiap tindakan ilegal yang bercirikan penipuan, menyembunyian , atau penyalahgunaan kepercayaan. Tindakan tersebut tidak terbatas pada ancaman atau pelanggaran dalam bentuk kekuatan fisik. Kecurangan dapat dilakukan oleh pihak-pihak dan organisasi untuk mendapatkan uang, aset atau jasa untuk menghindari pembayaran atau kerugian atas jasa atau untuk memperoleh keuntungan pribadi atau bisnis”

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecurangan dapat terjadi karena berbagai dorongan dan keadaan yang menyebabkan semua itu terjadi dan hanya menguntungkan satu pihak saja sedangkan pihak lain dirugikan.

2.1.1.2 Faktor Pendorong Kecurangan

Menurut Karyono (2013:8-9) faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Tekanan (Pressure)

Dorongan untuk melakukan kecurangan terjadi pada karyawan dan oleh manajer dan dorongan itu dapat terjadi antara lain karena :

- a. Tekanan Keuangan ; antara lain berupa banyak hutang, gaya hidup melebihi kemampuan keuangan, keserakahan , dan kebutuhan yang tidak terduga.
- b. Kebiasaan buruk; antara lain kecanduan narkoba ,judi, dan peminum minuman keras.
- c. Tekanan lingkungan kerja ; seperti kurang dihargai prestasi/kinerja, gaji rendah, dan tidak pas dengan pekerjaan.
- d. Tekanan lain ; seperti tekanan dari istri atau suami untuk memiliki barang-barang mewah.

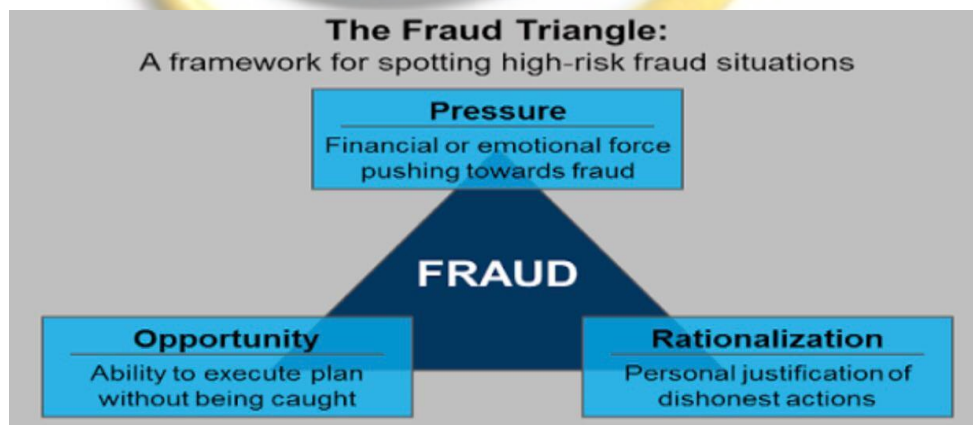
2. Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan timbul karena lemahnya pengendalian internal untuk mencegah kecurangan. Kesempatan juga terjadi karena lemahnya sanksi, dan ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja. Ada beberapa faktor yang dapat mengakibatkan kesempatan untuk melakukan kecurangan yaitu:

- a. Kegagalan untuk menerbitkan pelaku kecurangan
 - b. Terbatasnya akses terhadap informasi
 - c. Ketidaktahuan, malas dan tidak sesuai kemampuan pegawai
 - d. Kurangnya jejak audit
3. Pembeneran (Rationalization)

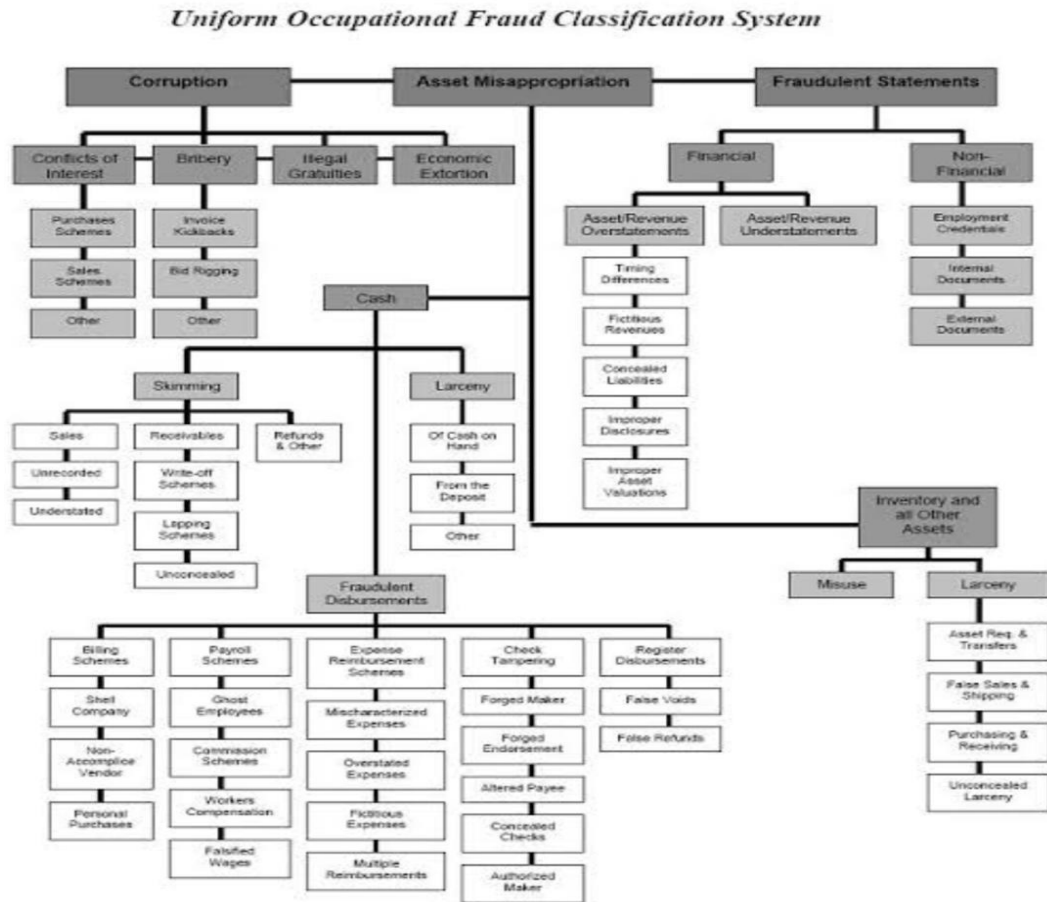
Pelaku kecurangan mencari pembeneran antara lain:

- a. Pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal yang biasa/wajar dilakukan oleh orang lain pula
- b. Pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang telah diterima
- c. Pelaku menganggap tujuan baik yaitu dengan mengatasi masalah, nanti akan dikembalikan



Gambar 2. 1 Segitiga Fraud (Fraud Triangle)

Sumber : Karyono (2013:9)



Gambar 2. 2 Sistem Klasifikasi Penipuan Kerja

Sumber : Association of Certified Fraud Examiners (2016)

Menurut (Soekanto, 2006) menyatakan bahwa faktor pendorong terjadinya kecurangan (fraud) adalah sebagai berikut:

1. Lemahnya Pengendalian Internal
 - a. Manajemen tidak menekankan perlunya peranan pengendalian internal
 - 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 Financial
 - 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

Menurut (Simajuntak, 2008) menyatakan terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan (fraud) yang disebut juga dengan teori GONE yaitu :

1. Greed (Keserakahan)
Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang.
2. Oppoturnity (Kesempatan)
Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.
3. Need (Kebutuhan)
Berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar.
4. Exposure (Pengungkapan)
Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapkan suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkap, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan. Semakin berat hukuman kepada

pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan.

Greed dan Need merupakan faktor yang berhubungan dengan individu-individu pelaku kecurangan (faktor individu) sedangkan Opportunity dan Exposure merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi korban kecurangan (faktor generik).

2.1.1.3 Bentuk-bentuk Kecurangan

Menurut Examination Manual 2006 dalam (Karyono) (2013:17) kecurangan terdiri dari empat kelompok besar yaitu :

1. Kecurangan Laporan
Terdiri atas kecurangan laporan keuangan dan kecurangan laporan lain.
2. Penyalahgunaan Aset
Terdiri atas kecurangan kas dan kecurangan persediaan dan aset lain.
3. Korupsi
Terdiri atas pertentangan kepentingan, penyuapan , hadiah tidak sah dan pemerasan ekonomi.
4. Kecurangan yang berkaitan dengan komputer

2.1.1.4 Jenis-Jenis Kecurangan

Menurut Karyono (2013;13-16) jenis-jenis kecurangan (fraud) adalah sebagai berikut:

1. Kecurangan Manajemen (Manajemen Fraud)
Kecurangan kecurangan manajemen antara lain berupa kesalahan penyajian mengenai tingkat kinerja perusahaan atau unit organisasi yang sengaja dilakukan oleh karyawan dalam peran manajerialnya, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kecurangan tersebut. Manajemen fraud dilakukan oleh manajer puncak dalam suatu perusahaan yang dengan sengaja memberikan data informasi yang salah kepada para pemegang saham, kreditur, fiskus, maupun auditor internal.
2. Kecurangan Karyawan (Non Management Fraud)

Merupakan tindakan-tindakan tidak jujur di dalam suatu perusahaan/organisasi yang dilakukan oleh karyawan maupun manajemen. Kecurangan karyawan ini biasanya melibatkan perpindahan aktiva dari pemberi kerja dan merupakan tindakan langsung dari pencurian atau manipulasi.

3. Kecurangan dari Pihak Luar Organisasi

Kecurangan dari pihak luar organisasi antara lain dilakukam oleh pemasok, levensir dan oleh kontraktor, dengan cara :

- a. Pengiriman barang yang lebih sedikit, dan pemerhantian barang dengan kualitas rendah
- b. Penyerahan pekerjaan dengan kualitas yang rendah
- c. Penagihan ganda atau pemagihan lebih besar dari prestasi yang diberikan

4. Kecurangan yang melibatkan Orang Dalam dan Orang Luar Organisasi

Kecurangan ini dilakukan melalui kerjasama yang tidak sehat (kolusi) atau persekongkolan antara orang dalam dengan orang luar perusahaan, Contohnya : Pemberian kredit oleh bank kepada debitur tertentu tanpa juaminan yang memadai, yang sengaja dilakukan sehingga sudah dapat dipastikan akan menjadi kredit macet di kemudian hari.

2.1.1.5 Pencegahan Kecurangan

Menurut Karyono (2013:59-61) mengatakan pencegahan fraud dengan menjabarkan berbagai sarana kendali, sarana kendali dimaksud adalah dengan menciptakan kebijakan, prosedur, organisasi , teknik pengendalian, dan peran serta pegawai. Prosedur tertulis dibuat untuk mencegah kecurangan (fraud) dan untuk mendukung kebijakan. Dengan cara antara lain:

1. Menciptakan kebijakan prosedur, dengan melakukan pemisahan fungsi tugas dan sistem kaji ulang untuk menindak pelaku kecurangan.
2. Menciptakan kebijakan organisasi melalui pemeriksaan yang independen melalui auditor internal.

3. Menciptakan teknik-teknik pengendalian yang efektif, perdokumentasian dan pencatatan tugas yang memadai terhadap akses file-file fisik aset perusahaan dan adanya review internal.
4. Peran serta pegawai, melakukan kualifikasi calon pegawai dengan menerapkan prosedur yang efektif dan menindak pelaku kecurangan.

Menurut Segitiga Kecurangan (*fraud triangle*) dalam Karyono (2013), faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah Tekanan, Kesempatan dan Pembenaran.

Untuk mencegahnya diperlukan langkah-langkah untuk meminimalisir sebuah kecurangan yaitu :

1. Mengurangi “Tekanan” Situasional yang Menimbulkan Kecurangan

- a. Hindari tekanan eksternal yang akan mendorong pegawai untuk menyusun laporan keuangan yang menyesatkan.
- b. Hilangkan hambatan operasional seperti pembatasan modal kerja dan pembatasan persediaan karena dapat menahan efektifitas kinerja keuangan.
- c. Menetapkan prosedur akuntansi yang jelas dan seragam.
- d. Memberikan gaji yang memadai kepada karyawan agar hambatan keuangan dapat dihindari.
- e. Menghargai prestasi kerja karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik.

2. Mengurangi “Kesempatan” Melakukan Kecurangan

- a. Meningkatkan pelaksanaan serta rancangan struktur pengendalian.
- b. Membuat catatan akuntansi yang akurat dan jelas yang berfungsi sebagai sarana kendali.
- c. Transaksi bisnis serta hubungan pribadi antara pemasok dan pembeli harus dipantau secara hati-hati.
- d. Tetapkan pengamanan fisik terhadap aset dan inventarisasi fisik secara berkala dan pengamanan lokasi/tempat penyimpanan.

- e. Fungsi diantara pegawai harus dipisahkan sehingga otorisasi dapat dipisahkan.
- f. Membuat catatan personalia yang akurat dan melakukan pengujian latar belakang pegawai baru.
- g. Menetapkan sanksi tegas dan tanpa pandang bulu terhadap pelaku kecurangan.
- h. Menetapkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil.

3. Mengurangi “Pembenaran” Melakukan Kecurangan dengan Memperkuat Integritas Pribadi Pegawai.

- a. Kebijakan dalam organisasi harus memuat aturan perilaku jujur dan tidak jujur.
- b. Manajer harus memberikan contoh dalam berperilaku jujur kepada karyawan.
- c. Menetapkan aturan sanksi tegas dan jelas bila terjadi penyimpangan aturan bagi pelakunya.

Menurut (Audit, YPIA, 2008) menyebutkan bahwa pecegahan kecurangan dapat dilakukan dengan cara :

- a. Membina, memelihara, dan menjaga mental/moral pegawai agar bersikap jujur, disiplin, setia, beretika dan berdedikasi.
- b. Membangun sistem pengendalian internal yang efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa pencegahan kecurangan (fraud) merupakan tindakan untuk menekan faktor pencegahan kecurangan (fraud) dengan mempersulit ruang gerak pelaku kecurangan. Mekanisme utama yang kuat untuk mencegah kecurangan adalah pengendalian internal yang efektif dan efisien dalam organisasi.

2.1.1.6 Upaya Pencegahan Kecurangan

Menurut (Amrizal, 2004) Kecurangan yang mungkin terjadi harus dicegah antara lain dengan cara-cara berikut, yaitu :

1. Membangun Struktur Pengendalian Intern Yang Baik

Agar tujuan yang telah ditetapkan top manajemen dengan dicapai, keamanan harta perusahaan terjamin dan kegiatan dan kegiatan operasi bisa dijalankan secara efektif dan efisien, manajemen perlu mengadakan struktur pengendalian intern yang baik dan efektif mencegah kecurangan.

2. Mengefektifkan Aktivitas Pengendalian

Menefektifkan aktivitas pengendalian dapat dilakukan dengan cara review kinerja, pengolahan informasi, pengendalian fisik, dan pemisahan tugas.

3. Meningkatkan Kultur Organisasi

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien.

4. Mengefektifkan Fungsi Internal Audit

Walaupun internal auditor tidak dapat menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya dengan seksama sehingga diharapkan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan dan dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan. Resiko yang dihadapi perusahaan diantaranya adalah Integrity risk, yaitu: resiko adanya kecurangan oleh manajemen atau pegawai perusahaan, tindak ilegal , atau tindak penyimpangan lainnya dengan dapat mengurangi nama baik/reputasi perusahaan di dunia usaha , atau dapat mengurangi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Adanya resiko tersebut mengharuskan internal auditor untuk menyusun tindakan pencegahan/prevention untuk menangkal terjadinya kecurangan.

2.1.1.7 Sistem Pencegahan Kecurangan di PT.Bank BJB Syariah

Sistem Pencegahan Kecurangan yang biasanya dilakukan adalah Whistleblowing System yaitu adalah aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Keuangan bagi yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu.id, 2017).

Dalam dunia kerja perbankan ataupun perusahaan bisnis pastilah akan terjadi interaksi dan komunikasi antara manusia baik antara rekan se-tim, dengan atasan, mitra, maupun konsumen. Semua saling terkait satu sama lain. Peristiwa Whistleblowing tidak menutup kemungkinan terjadi dalam lingkup interaksi tersebut. Terlebih lagi bila sistem pengawasan dalam perusahaan/organisasi tersebut sudah tidak sehat untuk melakukan tindakan yang tidak diinginkan oleh seseorang atau beberapa karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Ada dua jenis Whistleblowing, yaitu :

a. Whistleblowing Internal

Whistleblowing Internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama dari whistleblowing adalah motivasi moral demi mencegah kecurangan dalam organisasi tersebut. Whistleblowing Internal sebaiknya diselesaikan secara internal agar tidak terjadi perembetan masalah yang dapat menjatuhkan nama instansi, lembaga, atau organisasi tersebut.

b. Whistleblowing Eksternal

Whistleblowing Eksternal yaitu bila seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan untuk membocorkan kepada masyarakat karena dia/mereka tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

Menurut Surat Edaran No.15/22/DpbS Tahun 2013 Dewan Pengawas Syariah bertanggung jawab memberi saran pada pengelolaan bank tentang sistem pengendalian internal perbankan dan mekanisme sistem yang di desain agar bank syariah terhindar dari tindakan kecurangan (fraud). Peraturan Bank BJB No.10/SEOJK.03/2014 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah serta dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan melalui adanya Sistem Pengaduan/pengungkapan tindakan fraud atau tindak pidana pelanggaran yang dilaporkan melalui Whistleblowing System (WBS) yaitu perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan atau peraturan internal BJB yang dilakukan oleh pihak internal BJB , diantaranya :

1. Kecurangan
2. Penggelapan atau pencurian
3. Manipulasi atau pemalsuan
4. Di Korupsi , diantaranya dalam bentuk :
 - a. Benturan kepentingan
 - b. Gratifikasi dan
 - c. Penyuapan
5. Pemerasan
6. Penipuan
7. Pembocoran Informasi
8. Tindak pidana di bidang perbankan (tipibank) dan
9. Tindakan-tindakan lainnya yang dapat dipersamakan, yaitu segala jenis yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan operasional bank.

Maka dapat disimpulkan bahwa akar permasalahan dari Whistleblowing adalah masalah kepekaan , keterbukaan , dan tujuan yan sehat dari para pimpinan. Pemimpin yang mempunyai leadership yang baik sangatlah dibutuhkan . Jika berjiwa leadership baik maka dapat mengerti apa yang menjadi kegundahan bawahannya dan memberikan respon segera sebelum berkembang menjadi masalah besar. Pemimpin dengan jiwa leadership akan memberikan kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan dan memberikan dukungan berupa loyalitas

karyawan dan kinerja optimal dari karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Menurut ((IAI), 2011) mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan menadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektifitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut (Romney, 2015) pengendalian internal (*internal control*) adalah sebagai berikut:

“Pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.”

Pengendalian internal menurut (Reding, 2013) adalah:

“as a process effective by an entity’s board of directors, management and other personel, designed to provide reasonable assurance regrading the achiement of objectives in the following categories:

- a. Effective and efficiency of operations***
- b. Reability of financial reporting***
- c. Compliance with applicable law regulations”***

Yaitu pengendalian merupakan “suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar terkait pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.”

Sedangkan menurut *International Standards in Auditing* (ISA) 315 yang dikutip dalam (Tuanakotta, 2015).

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang , diimplementasi , dan dipelihara oleh TCWG (those, charge with governance) , manajemen dan karyawan lain untuk memberikan assurance yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektif dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Tuanakotta (2010:277) sistem pengendalian intrn untuk mencegah kecurangan yaitu:

“Suatu sistem dengan proses dan prosedur yang bertujuan khusus, dirancang dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu-satunya tujuan, untuk mencegah dan menghalangi (dengan membuat jera) terjadinya fraud.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lainnya untuk memberikan kepastian yang memadai akan suatu informasi.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut (Mulyadi, 2016) pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian , dan secara kolektif membentuk pengendalian intern entitas tersebut. Tujuan pengendalian internal yaitu:

- a. Menjaga aset organisasi

- b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- c. Mendorong efisiensi
- d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Menurut (Hiro, 2006) tujuan pengendalian internal adalah:

“(1) Meyakinkan keandalan (realibilitas dan integritas) informasi, (2) Kesesuaian dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan, (3) Perlindungan terhadap harta organisasi, (4) Penggunaan sumber daya ekonomis dan efisien, serta tercapainya berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.”

Dan Purwono (2002:180), menjelaskan tujuan dari pengendalian intern adalah sebagai berikut:

“Pengendalian intern diperlukan agar pihak manajemen meyakini bahwa semua pekerjaan yang berlangsung di perusahaan yang berada di bawah pimpinannya senantiasa berada dalam aturan yang sudah digariskan oleh perusahaan,”

Menurut tujuannya, pengendalian internal tersebut dapat dibagi menjadi dua macam: pengendalian internal akuntansi (*internal accounting control*) dan pengendalian internal administratif (*internal administrative control*). Pengendalian internal akuntansi yang merupakan bagian dari sistem pengendalian internal, meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga aset organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian internal akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditur yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Pengendalian internal administratif meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016).

Menyatakan mengenai tujuan-tujuan pengendalian internal sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi

Ini berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi entitas, termasuk sasaran kinerja operasional dan keuangan , dan melindungi aset dari kerugian.

2. Keandalan Pelaporan Keuangan

Ini berkaitan dengan keuntungan internal dan eksternal dan pelaporan non keuangan dan dapat tercakup keandalan, ketepatan waktu,transparansi , atau ketentuan lain sebagaimana ditetapkan oleh regulator, pembuat standar yang diakui, atau kebijakan entitas.

3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Ini berkaitan dengan kebutuhan terhadap hukum dan peraturan kemana entitas itu tunduk.

Pengendalian internal ditunjukan untuk mencapai tugas kategori tujuan organisasi untuk fokus pada aspek pengendalian internal yang berbeda, yang mencakup tujuan operasi, tujuan pelaporan, dan tujuan kepatuhan. Tujuan operasi berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi entitas, termasuk tujuan kinerja operasional dan keuangan , dan untuk menjaga aset dari kerugian. Tujuan pelaporan berkaitan dengan kepentingan pelaporan keuangan untuk pihak internal maupun eksternal yang memenuhi kriteria andal, tepat waktu, transparan, dan persyaratan lain yang ditetapkan oleh pemerintah, pembuat standar yang diakui, ataupun kebijakan entitas. Sementara itu tujuan kepatuhan berkaitan dengan ketaatan terhadap hukum dan peraturan dengan mana entitas merupakan subjeknya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan bahwa semua yang dikerjakan sesuai dengan tujuan dan berada dalam aturan yang berlaku.

2.1.2.3 Komponen Pengendalian Internal

Komponen pengendalian internal merupakan proses untuk menghasilkan pengendalian yang memadai. Agar tujuan pengendalian tercapai, perusahaan harus mempertimbangkan komponen pengendalian intern.

Menurut Control Objectives for Information and Related Technology (COBIT, 2013) menyatakan bahwa pengendalian internal terdiri dari empat komponen meliputi hal-hal berikut ini:

1. Perencanaan Dan Organisasi

Perencanaan dan organisasi mencakup strategi dan taktik, dan perhatian atas identifikasi bagaimana Teknologi Informasi (IT) secara maksimal dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan bisnis. Realisasi dan visi strategis perlu direncanakan, dikomunikasikan, dan dikelola untuk berbagai perspektif agar pelaksanaannya dapat tercapai sesuai dengan visi dan infrastruktur teknologi harus ditempatkan di tempat yang semestinya.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perencanaan dan organisasi dalam suatu entitas yaitu sebagai berikut:

- a. Merencanakan rencana dan arah strategis teknologi informasi Menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya.
- b. Mengkomunikasikan tujuan dan arahan manajemen karena peran manajemen menetapkan, dengan pengawasan dewan, struktur, jalur pelaporan, dan wewenang serta tanggung jawab yang sesuai untuk mencapai tujuan.
- c. Mengelola kualitas serta menilai dan mengelola resiko teknologi informasi yang memungkinkan suatu peristiwa yang akan terjadi dan berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan. Resiko yang dihadapi organisasi bisa bersifat internal (berasal dari dalam) ataupun eksternal (bersumber dari luar).

2. Perolehan Dan Implementasi

Untuk merealisasikan strategi Teknonogi Informasi (IT) perlu diidentifikasi, dikembangkan dan diperoleh, serta diimplementasikan, dan terintegrasi ke dalam proses bisnis, Selain itu perubahan serta pemeliharaan sistem yang ada harus dicakup dalam domain untuk memastikan bahwa siklus hidup akan terus berlangsung untuk sistem-sistem ini.

Terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan perolehan dan impelemntasi , yaitu:

- a. Memperoleh dan merawat software aplikasi serta infrastruktur teknologi.
- b. Pengadaan sumber daya teknologi informasi.
- c. Mengelola perubahan serta menerapkan dan mengaki setiap solusi dan perubahan.

3. Penyerahan Dan Pendukung

Penyerahan dan pendukung memberikan fokus utama pada aspek penyampaian atau pengiriman dari Teknologi Informasi. Mencakup area-area seperti pengoprasian aplikasi dalam sistem IT dan hasilnya, dan juga proses dukungan yang memungkinkan pengoprasian sistem IT tersebut dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien proses pendukung ini termasuk isu atau masalah keamanan dan juga pelatihan.

Terdapat lima prinsip yang berkaitan dengan penyerahan dan pendukung , yaitu :

- a. Menentukan dan mengelola tingkat layanan.
- b. Mengelola kinerja dan kapasitas.
- c. Menjamin keamanan sistem dan layanan yang berkelanjutan.
- d. Mendidik dan melatih pengguna.
- e. Mengelola lingkungan fisik dan operasi.

4. Pemantauan Dan Evaluasi

Pemantauan dan evaluasi mengharuskan semua proses IT perlu dinilai secara teratur sepanjang waktu untuk menjaga kualitas dan pemenuhan atas syarat pengendalian, menunjuk pada perlunya pengawasan manajemen atas proses pengendalian dalam organisasi serta penilaian independen yang dilakukan baik auditor internal maupun eksternal atau diperoleh dari sumber-sumber alternatif lainnya.

Terdapat tiga prinsip yang berhubungan dengan pemantauan dan evaluasi, yaitu :

- a. Memantau dan mengevaluasi proses teknologi informasi.
- b. Memantau dan mengevaluasi pengendalian internal.
- c. Menjamin kepatuhan terhadap peraturan.

2.1.2.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Pelaksanaan struktur pengendalian internal yang efisien dan efektif haruslah mencerminkan keadaan yang ideal. Namun dalam kenyataannya hal ini sulit untuk dilakukan, karena dalam pelaksanaannya struktur pengendalian internal mempunyai keterbatasan-keterbatasan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa keterbatasan-keterbatasan yang ada mungkin terjadi berbagai akibat dari :

1. Hasil dari penerapan tujuan yang tidak tepat atau tidak dijalankan dengan baik.
2. Penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang dapat salah dan bias.
3. Faktor kesalahan/kegagalan manusia sebagai pelaksana.
4. Kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal.
5. Kemampuan manajemen, personel lainnya, ataupun pihak ketiga untuk menghindari kolusi.

Menurut Mulyadi (2006:87) dalam Miranti (2017) keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap pengendalian internal terdiri sebagai berikut:

1. 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.

2. Persekongkolan (Collution)

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

3. Penolakan Manajemen (Manajemen Override)

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

Sedangkan menurut (Audit, YPIA, 2008) permasalahan pengendalian, antara lain:

1. Banyak pengendalian yang ditetapkan memiliki tujuan yang tidak jelas.
2. Pengendalian lebih diartikan sebagai tujuan akhir yang harus dicapai dan bukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengendalian internal ditetapkan terlalu berlebihan (overcontrollings) tanpa memperhatikan sisi manfaat dan biayanya.
4. Penerapan yang tidak tepat dari pengendalian juga mengakibatkan berkurang atau bahkan hilangnya inisiatif dan kreativitas setiap orang.
5. Pengendalian tidak memperhitungkan aspek perilaku, padahal manusia merupakan kunci utama untuk keberhasilan pengendalian.

Atas dasar diatas , dapat disimpulkan bahwa yang menjadi keterbatasan pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang telah diterapkan perusahaan diabaikan oleh manajemen sehingga menimbulkan kelalaian dan kesalahan dalam pertimbangan yang mengakibatkan gangguan atau kolusi dan juga biaya yang dikeluarkan untuk penerapan pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diterima.

2.1.2.5 Jenis Pengendalian Internal

Menurut (Arum, 2018) pengendalian internal dikelompokkan kedalam lima bagian berikut:

1. Pengendalian Preventif

Pengendalian yang dilakukan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan, dan sebagai upaya antisipasi manajemen sebelum terjadinya masalah yang tidak diinginkan. Contohnya, pemisahan fungsi, penyeliaan, editing, pengecekan keandalan, kelengkapan, dan ketepatan perhitungan.

2. Pengendalian Detektif

Pengendalian yang menekankan pada upaya penemuan kesalahan yang mungkin terjadi. Contohnya, rekonsiliasi bank dan observasi kegiatan operasional.

3. Pengendalian Korektif

Upaya melakukan koreksi terhadap penyebab terjadinya masalah agar diidentifikasi melalui pengendalian detektif, sebagai antisipasi agar kesalahan yang sama tidak terulang dimasa yang akan datang.

4. Pengendalian Langsung

Pengendalian yang dilaksanakan pada saat kegiatan sedang berlangsung dengan tujuan agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Contohnya, supervisi oleh atasan kepada bawahan dan pengawasan oleh mandor terhadap aktivitas pekerja.

5. Pengendalian Kompensatif

Upaya perbuatan pengendalian karena diabaikannya suatu aktivitas pengendalian. Hal ini dilakukan sebagai kompensasi karena tidak adanya atau ketidakjelasan pemisahan fungsi karena pegawainya sedikit.

2.1.2.6 Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:129) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan merupakan unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian sistem pengendalian internal berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.

Sistem pengendalian internal merupakan sistem yang sebaiknya ada di setiap perusahaan. Sistem ini membantu supaya kegiatan yang ada di perusahaan berjalan dengan semestinya. Menurut (Jusup, 2014) Sistem Pengendalian Internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang manajemen dengan keyakinan memadai agar entitas mencapai tujuan dan sasaran. Dengan kata lain sistem pengendalian internal digunakan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan.

Suatu perusahaan membuat sistem pengendalian internal pasti memiliki alasan tertentu. Menurut V.Wiratna Sujarweni (2015:69) alasan perusahaan membuat sistem pengendalian internal adalah:

1. Untuk menjaga kekayaan organisasi
2. Untuk menjaga keakuratan laporan keuangan perusahaan
3. Untuk menjaga kelancaran operasi perusahaan
4. Untuk menjaga kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen
5. Agar semua lapisan di perusahaan tunduk pada hukum dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan

Control Objectives for Information and Related Tecnology (COBIT) adalah sebuah kerangka kerja yang dibuat untuk information technology manajemen dan information tecnology governance. COBIT adalah kerangka kontrol tata kelola teknologi informasi yang membantu organisasi memenuhi tantangan bisnis saat ini di bidang kepatuhan peraturan, manajemen resiko dan penyelarasan strategi teknologi informasi dengan tujuan organisasi.

Fokus utama COBIT yaitu berfokus pada sisi teknologi informasi dalam model yang dikembangkan untuk membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya teknologi informasi IT proses model ini difokuskan pada pengendalian terhadap masing masing proses teknologi informasi, meningkatkan tingkat kemanapan proses dalam memenuhi ekpektasi bisnis agar lebih efektif dan inovatif. COBIT menciptakan sebuah jembatan antara manajemen dan para eksekutif bisnis dan kelebihanannya adalah mambu menyediakan bahasa yang umum sehingga dapat dipahami oleh semua pihak. Fokus utama dari COBIT adalah akan mampu meningkatkan nilai tambah melalui penggunaan teknologi informasi dan mengurangi resiko-resiko inheren yang teridentifikasi di dalamnya.

Menurut Karyono (2013:79) Pemerintah Indonesia saat ini sedang mengembangkan program pencegahan dan pengendalian korupsi dengan Fraud Control Plane (FPC). FPC adalah pengembangan pengendalian yang dirancang secara spesifik ntuk mencegah , menagkal, dan memudahkan mendeteksi kejadian berindikasi korupsi. Sistem ini dilandasi dengan adanya atribut-atribut spesifik yang merupakan pendalaman atau penguatan dari sistem tata kelola setiap organisasi yang telah ada, yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi masing-masing organisasi pemerintah. Atribut-atribut Fraud Control Plan tersebut adalah :

- a. Kebijakan Terintegrasi
- b. Struktur Pertanggungjawaban
- c. Penilaian Resiko Fraud
- d. Kepedulian Karyawan
- e. Kepedulian Pelanggan Masyarakat

- f. Perlindungan Pelapor
- g. Pelaporan Eksternal
- h. Standar Investigasi
- i. Standar Pelaku dan Disiplin

Menurut Kayono (2013, 79-82) dalam pencegahan fraud harus dengan menetapkan Norma Sistem Pengendalian Internal. Di Amerika Serikat, ditetapkan norma pengendalian manajemen yang seharusnya diikuti oleh instansi pemerintah meliputi Norma Umum, Norma Khusus, dan “Norma Resolusi Audit”, yang kiranya dapat menjadi pedoman.

1. Norma Umum Pengendalian/ Pengendalian Internal

a. Reasonable Assurance

Sistem pengendalian seharusnya memberikan jaminan yang layak bahwa sasaran sistem akan dilaksanakan.

b. Supportive Attitude

Para manajer dan karyawan seharusnya memelihara dan memperhatikan sikap yang positif dan mendukung terhadap pengendalian manajemen pada setiap saat.

c. Competent Personel

Para manajer dan karyawan seharusnya mempunyai integritas pribadi dan profesional, dan akan memelihara suatu tingkat kompetensi yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang mereka emban, maupun memahami perlunya mengembangkan dan mengimplementasikan pengendalian manajemen yang baik.

d. Control Objective

Sasaran pengendalian manajemen seharusnya diidentifikasi atau dikembangkan untuk setiap kegiatan organisasi dan bersifat logis, dapat diterapkan, dan lengkap.

e. Control Tecniques

Teknik pengendalian manajemen seharusnya dapat dibuat efisien dan efektif dalam rangka mencapai sasaran pengendalian manajemen.

2. Norma Khusus Pengendalian Manajemen/Pengendalianj Intern, meliputi :
 - a. Documentation

Sistem pengendalian manajemen dan semua transaksi dan kejadian penting lainnya seharusnya didokumentasikan secara baikm, dan dokumentasi itu akan tersedia pada saat diperlukan.
 - b. Recording of Transaction and Events

Transaksi dan kejadian penting lainnya seharusnya dicatat dengan segera dan diklasifikasikan secara sepadan.
 - c. Execution Transaction and Event

Transaksi dan kejadian penting lainnya seharusnya diotorisasi dan dilaksanakan hanya oleh orang yang bertindak dalam lingkup kewenangan.
 - d. Separation of Duties

Tugas dan tanggung jawab kunci dalam otorisasi, pengolahan, pencatatan dan review transaksi seharusnya dipisahkan diantara individu.
 - e. Supervision

Supervisi yang memenuhi syarat dan berkesinambungan seharusnya dilakukan untuk menjamin bahwa sasaran sistem pengendalian manajemen dapat dicapai.
 - f. Access To And Accountability For Resources

Akses terhadap sumber daya dan catatan seharusnya terbatas hanya untuk pegawai yang berwenang, sedangkan penjagaan dan penggunaan sumber daya seharusnya ditugaskan dan dipelihara oleh pegawai yang terpisah.

Perbandingan secara berkala seharusnya dibuat antara sumber daya dan catatan pertanggungjawabannya, untuk menetapkan apakah keduanya menunjukkankesesuaian. Tingkat frekuensi perbandingan

seharusnya tergantung antara lain dari resiko hilang dan sebagainya dari harta bersangkutan.

3. Norma Resolusi Audit

“Norma Resolusi Audit”, adalah suatu resolusi terhadap temuan hasil audit. Norma ini mensyaratkan bahwa objek audit harus mematuhi suatu ketentuan yang dibuat oleh organisasi yang berwenang. Ketentuan tersebut pada dasarnya mengatur atau mengharuskan untuk melaksanakan rekomendasi yang diberikan auditor berkaitan dengan hasil audit.

Norma ini pada dasarnya mengatur bagaimana para pemimpin seharusnya menindak lanjuti hasil audit. Norma ini antara lain mengatur pimpinan organisasi mengenai hal berikut:

- a. Secara cepat mengevaluasi temuan dan rekomendasi yang dilaporkan oleh para auditor.
- b. Menetapkan tindakan yang sesuai sehubungan dengan tanggapan atas temuan dan rekomendasi audit, dan
- c. Penyelesaian, dalam waktu yang ditentukan, semua tindakan yang memperbaiki keadaan atau memecahkan masalah yang menjadi perhatian manajemen.

Pada prinsipnya , tanggung jawab akhir terhadap sistem pengendalian manajemen yang baik berada di tangan manajemen. Pengendalian manajemen seharusnya tidak dilihat sebagai suatu sistem yang khusus dan terpisah dalam suatu audit, melainkan dilihat sebagai suatu bagian integral dari setiap sistem yang digunakan manajemen untuk mengatur dan menuntun operasinya. Pengendalian manajemen yang baik adalah baik guna pencapaian pelaksanaan kegiatan organisasi yang sesuai, melalui tersedianya pertanggungjawaban yang memadai atas sumber daya.

Pada dasarnya norma pengendalian manajemen yang seharusnya diikuti oleh organisasi tersebut, dimaksudkan untuk menjamin agar sasaran berikut ini dapat tercapai.

- a. Kewajiban dan kewajiban telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Semua harta dilindungi dan dijaga terhadap pemborosan, kehilangan, pengguna yang tidak semestinya, dan penyalahgunaan, penyelewengan dan kecurangan.
- c. Penerimaan dan pengeluaran yang berkaitan dengan operasi organisasi dicatat dan dipertanggungjawabkan secara layak, sehingga pembukuan dan laporan keuangan atau statistik dapat dibuat serta pertanggungjawaban atas harta dapat dijaga atau dipelihara.

2.1.2.7 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016) Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya pasti memiliki banyak resiko yang dapat disebabkan karena adanya kecurangan yang dilakukan karyawan berupa pencurian , atau bahkan penggelapan keuangan. Oleh karena itu dengan adanya unsur-unsur pengendalian internal diharapkan dapat mengurangi resiko anantara lain:

- a. **Struktur Organisasi**
Struktur organisasi merupakan kerangka pemisahan tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melakukan kegiatan kegiatan pokok perusahaan. Pemisahan tanggung jawab fungsional dalam pelaksanaan transaksi dilakukan untuk membagi berbagai tahapan transaksi kepada unit organisasi yang lain sehingga semua tahapan transaksi tidak diselesaikan oleh satu unit organisasi saja. Struktur organisasi yang dapat memisahkan fungsi-fungsi ini diharapkan dapat mencegah kecurangan-kecurangan dalam perusahaan.
- b. **Sistem Pemberian Wewenang dan Prosedur Pencatatan**
Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan dalam suatu perusahaan merupakan suatu alat bagi manajemen untuk mengadakan pengawasan terhadap operasi dan transaksi yang terjadi.
- c. **Praktik Yang Sehat**

Setiap pegawai disetiap perusahaan melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, jika penyusunan struktur organisasi dan perancangan arus prosedur sudah merupakan suatu rencana yang strategis maka diperlukan adanya praktik-praktik yang sehat yang merupakan alat teknis untuk tercapainya suatu rencana.

d. Karyawan Yang Cakap

Karyawan yang cakap merupakan salah satu unsur sistem pengendalian internal yang paling penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan secara keseluruhan tergantung pada prestasi dan sikap karyawan. Untuk itu, penyeleksian terhadap karyawan harus benar-benar dilaksanakan supaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bisa berprestasi, yaitu melalui prosedur pengujian yang ketat, pengukuran atas prestasi dan tanggung jawab yang diberikan serta pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.8 Sistem Pengendalian Internal di Bank BJB Syariah

Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen Bank dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional Bank yang sehat dan aman. Sistem Pengendalian Intern yang efektif dapat membantu pengurus Bank menjaga aset Bank, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan Bank terhadap kepatuhan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan, dan pelanggaran aspek kehati-hatian.

Sistem Pengendalian Internal secara berkesinambungan berkaitan dengan pelaksanaan operasional bank yang berpotensi menimbulkan kerugian dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh Manajemen Bank. Sistem Pengendalian Internal perlu mendapatkan perhatian bank, mengingat bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya kesulitan usaha bank adalah adanya berbagai kelemahan dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal bank, meliputi :

- a. Kurangnya mekanisme pengawasan
- b. Kurang memadai pelaksanaan identifikasi dan penilaian atas resiko dari kegiatan operasional bank
- c. Kurangnya komunikasi dan informasi antar jenjang dalam organisasi bank
- d. Kurang memadai atau kurang efektifnya program audit internal dan kegiatan pemantauan lainnya
- e. Kurang komitmen manajemen bank untuk melakukan proses pengendalian internal
- f. Menerapkan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan yang berlaku, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan bank.

Terselenggaranya Sistem Pengendalian Internal di Bank yang handal dan efektif menjadi tanggungjawab dari pengurus dan para pejabat Bank. Selain itu, pengurus bank juga berkewajiban untuk meningkatkan risk culture yang efektif pada organisasi Bank dan memastikan hal tersebut melekat di setiap jenjang organisasi, dan terselenggaranya Sistem Pengendalian Internal yang handal dan efektif menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam organisasi Bank, antara lain:

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris Bank mempunyai tanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pengendalian intern secara umum, termasuk kebijakan Direksi yang ditetapkan pengendalian intern tersebut.

b. Direksi

Direksi Bank mempunyai tanggungjawab menciptakan dan memelihara Sistem Pengendalian Intern yang efektif serta memastikan bahwa sistem tersebut berjalan secara aman dan sehat sesuai tujuan pengendalian intern yang ditetapkan bank.

Sementara itu Direktur Kepatuhan wajib berperan aktif dalam mencegah adanya penyimpangan yang dilakukan oleh manajemen dalam menetapkan kebijakan berkaitan dengan prinsip kehati-hatian.

c. Satuan Kerja Audit Internal (SKAI)

Setiap pejabat mampu mengavaluasi dan berperan aktif dalam meningkatkan efektivitas Sistem Pengendalian Internal secara berkesinambungan berkaitan dengan pelaksanaan operasional Bank yang berpotensi menimbulkan kerugian dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh manajemen Bank.

d. Pejabat dan Pegawai Bank

Setiap pejabat dan pegawai Bank wajib memahami dan melaksanakan Sistem Pengendalian Internal yang telah ditetapkan oleh manajemen Bank. Pengendalian internal yang efektif akan meningkatkan tanggung jawab pejabat dan pegawai Bank, mendorong budaya resiko (risk culture) yang memadai, dan mempercepat proses identifikasi terhadap praktek perbankan yang tidak sehat dan terhadap organisasi melalui sistem direksi yang efektif.

e. Pihak-pihak Ekstern

Pihak-pihak Ekstern Bank antara lain otoritas pengawasan bank, auditor eksternal, dan nasabah Bank yang berkepentingan terhadap terlaksananya Sistem Pengendalian Internal Bank yang handal dan efektif.

Sistem Pengendalian Internal yang efektif seharusnya menyediakan data atau informasi internal yang cukup dan menyeluruh mengenai keuangan, kepatuhan, bank terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, informasi pasar (kondisi eksternal) dan setiap kejadian serta kondisi yang diperlukan dalam rangka pengambilan keputusan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Bank seharusnya mengorganisasikan suatu rencana pemulihan darurat (contingency recovery plan) dan sistem back-up untuk mencegah kegagalan usaha yang beresiko tinggi. Sistem pengendalian internal bank harus memastikan adanya saluran komunikasi yang efektif agar seluruh komisaris atau direksi bank sepenuhnya memahami dan mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini :

Tabel 2. 1
Ringkasan Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Keterkaitan Peneliti dan Perbedaan
1	Pratomo Cahya Kurniawan , Khairina Nur Izzaty (2016)	Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Pada BPR Gunung Rizki)	Pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama mengkaji komponen pencegahan kecurangan, perbedaannya penulis mengkaji tentang good corporate governance dan berbeda objek penelitian
2	Dwi Zarlis (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud di Rumah Sakit (Studi empiris	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal mempunyai pengaruh signifikan	Sama-sama mengkaji tentang pengendalian internal dan komponen pencegahan kecurangan,

		pada Rumah Sakit Swasta di Jabodetabek)	terhadap pencegahan fraud (kecurangan)	perbedaannya penulis lebih fokus menganalisis komponen pencegahan fraud dan beda objek penelitian
3	Hermiyetti (2010)	Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang	Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan pengadaan barang	Sama-sama mengkaji tentang pengendalian internal dan komponen pencegahan kecurangan, perbedaannya penulis lebih fokus menganalisis komponen pencegahan kecurangan dan beda objek penelitian
4	Hernawati Kadir (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi	Pengendalian internal berpengaruh secara signifikan	Sama-sama mengkaji tentang pengendalian

		Auditor Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Prosedur Audit dalam Pencegahan Fraud (Kecurangan) (Studi Pada Auditor Inspektorat)	terhadap efektivitas pelaksanaan prosedur audit dalam pencegahan fraud	internal. Perbedaannya penulis mengkaji tentang kompetensi auditor terhadap efektivitas pelaksanaan prosedur audit, dan beda objek penelitian
5	Maulida, Illa Okta (2017) Skripsi Widyatama	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud (Kecurangan) Studi kasus pada BULOG	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud (kecurangan)	Sama-sama mengkaji tentang pengendalian internal dan komponen pencegahan kecurangan, perbedaannya penulis lebih fokus menganalisis komponen pencegahan fraud dan beda objek penelitian

6	Cita Cendikia (2016)	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap pencegahan Kecurangan (Fraud) (Studi Pada PDAM TirtaSiak)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektivan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama mengkaji tentang komponen pencegahan kecurangan, perbedaanya penulis lebih fokus pada efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi, dan berbeda pada objek penelitian
7	Gusnardi (2011)	Pengaruh Peran Komite Audit, Pengendalian Internal, Audit Internal dan Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan terhadap Pencegahan Kecurangan	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peran komite audit , pengendalian internal, dan pelaksanaan tata kelola perusahaan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama mengkaji tentang komponen pencegahan kecurangan, perbedaanya penulis mengkaji tentang peran komite audit,audit internal,dan pelaksanaan

				tata kelola perusahaan, dan berbeda pada objek penelitian
8	Dr.Diana Sari,S.E.,M. Si.,Ak.,Q.I. A.,C.A	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan	Sama-sama mengkaji komponen pengendalian internal, perbedaannya penulis mengkaji laporan keuangan pemerintah daerah dan berbeda pada objek penelitian
9	Fitroh Nurani , Evi Octavia (2016)	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud (Studi Pada Telkom Foundation)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (fraud)	Sama-sama mengkaji komponen pencegahan kecurangan, perbedaannya penulis mengkaji mengenai efektivitas

				pengendalian internal, dan berbeda objek penelitian
10	Rini Susiani, S.E.,M.Ak., CA, Acep Edison ,DR., S.E.,M.M., Ak (2017)	Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Efektifitas Pengendalian Internal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas audit berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal	Sama-sama mengkaji mengenai komponen pengendalian internal, perbedaanya penulis mengkaji tentang kualitas audit, dan berbeda objek penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Fraud adalah tindakan curang yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan diri sendiri, kelompok atau pihak lain (perorangan, perusahaan, atau institusi). Kecurangan dapat terjadi karena adanya beberapa faktor yang mendorong.

Menurut YPIA (2008:16) dijelaskan bahwa terdapat dua unsur yang menentukan terjadi tindakan kecurangan yakni unsur manusia dan sistem pengendalian internal, dengan sistem pengendalian internal yang lemah memungkinkan celah kesempatan bagi karyawan atau pihak eksternal melakukan tindakan kecurangan.

Menurut penulis sistem pengendalian internal yang dievaluasi dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik untuk keefektifan perusahaan. Sistem Pengendalian internal yang baik akan lebih mampu melihat peluang terjadinya kecurangan, dengan itu kecurangan akan dapat dicegah atau dikurangi. Dan karena tujuan pengendalian internal ialah untuk tetap menjaga keamanan harta kekayaan organisasi atau perusahaan, mendorong keefektifan organisasi, serta tetap menjaga kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

2.2.1 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut Mulyadi (2016:129) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan merupakan unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian sistem pengendalian internal berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.

Menurut Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (Guidance, 2017) kecurangan didefinisikan sebagai:

“Kecurangan (Fraud) adalah setiap tindakan ilegal yang bercirikan penipuan, penyembunyian atau penyalahgunaan kepercayaan. Tindakan tersebut tidak terbatas pada ancaman atau pelanggaran dalam bentuk kekuatan. Kecurangan dapat dilakkan oleh pihak-pihak dan organisasi untuk mendapatkan uang, aset, atau jasa untuk menghindari pembayaran atas kerugian jasa atau untuk memperoleh keuntungan pribadi dan bisnis”.

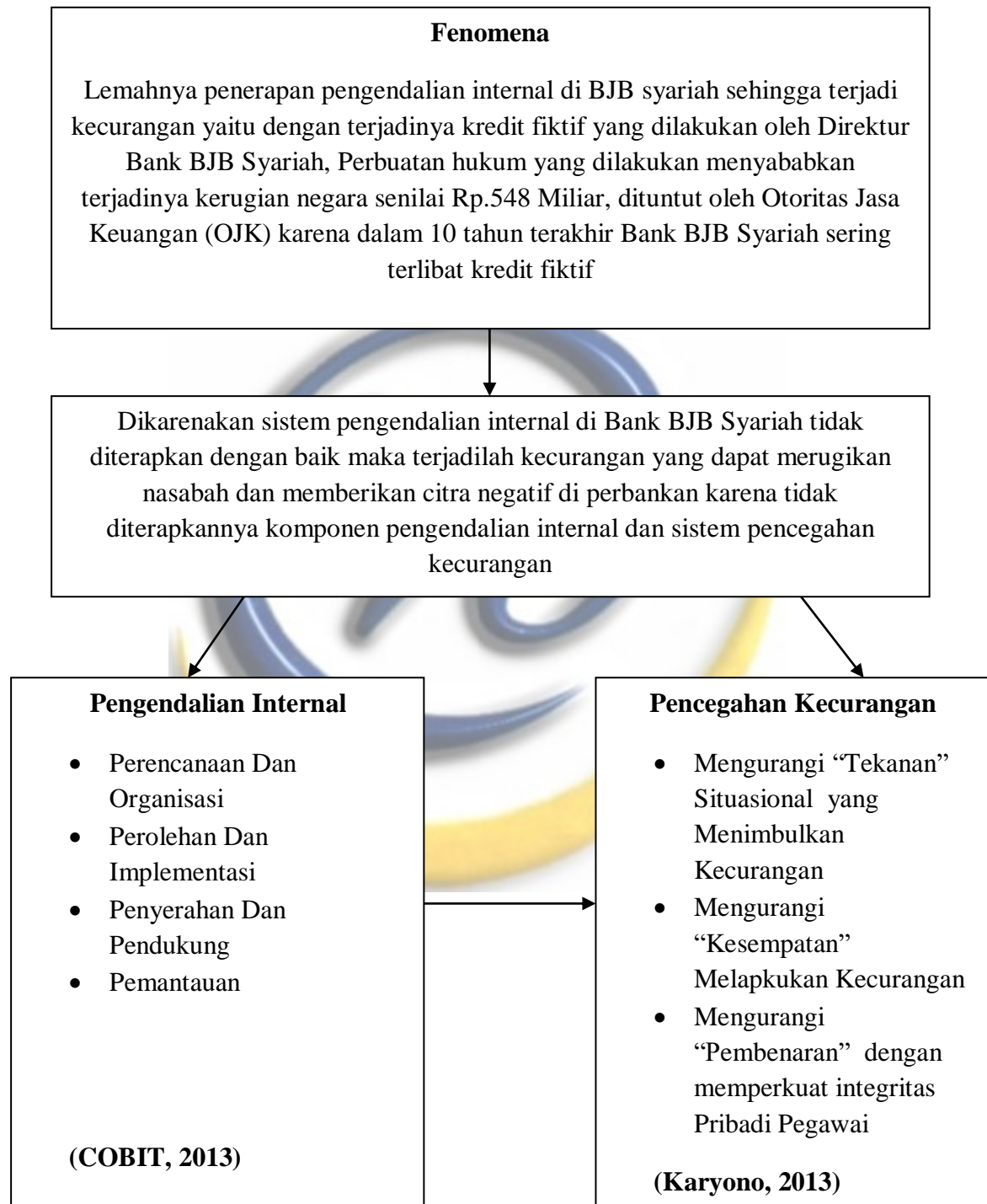
Menurut Tuanakotta (2010:277) pengendalian intrn untuk mencegah kecurangan yaitu:

“Suatu sistem dengan proses dan prosedur yang bertujuan khusus, dirancang dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu-satunya tujuan, untuk mencegah dan menghalangi (dengan membuat jera) terjadinya fraud.”

Pengendalian Internal berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (fraud) (Kumaat, 2011). Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Okta, 2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud), jadi semakin tinggi aktivitas pengendalian pada pengendalian internal, maka semakin tinggi pada pencegahan kecurangan (fraud). Pengendalian internal di lingkungan organisasi diciptakan untuk mendukung upaya agar penyelenggara kegiatan didalam perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

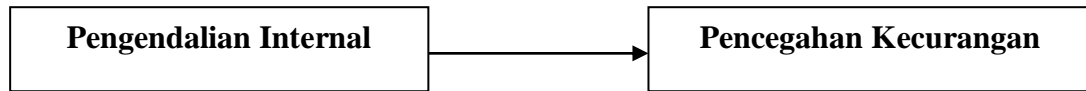
Hal ini juga didukung oleh penelitian (Zarlis, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan. Dan didukung juga oleh Pratomo Cahya Kurniawan, Khairina Nur Izzaty (2016) mengemukakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud (kecurangan). Kesimpulannya, baik secara teoritis dan didukung dari hasil penelitian sebelumnya pengendalian internal memiliki hubungan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan dari kerangka pemikiran, maka penelitian dalam menggambarkan dengan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengacu pada kerangka pemikiran dan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan”.