

# **FRAUD AUDITING**

**Kajian Teoretis dan Empiris**

## UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

### **Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual,
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan,
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar, dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# FRAUD AUDITING

Kajian Teoretis dan Empiris

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, CA.



# FRAUD AUDITING KAJIAN TEORETIS DAN EMPIRIS

**Dien Noviany Rahmatika**

Desain Cover :  
**Dwi Novidiantoko**

Sumber :  
www.Shutterstock.com

Tata Letak :  
**Amry Rasyadany**

Proofreader :  
**Avinda Yuda Wati**

Ukuran :  
x, 113, Uk: 15.5x23 cm

ISBN :  
**978-623-02-0949-9**

Cetakan Pertama :  
**Mei 2020**

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

---

Isi di luar tanggung jawab percetakan

---

**Copyright © 2020 by Deepublish Publisher**  
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau  
menperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT DEEPUBLISH**  
**(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)**  
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman  
Jl.Kakurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581  
Telp/Faks: (0274) 4533427  
Website: [www.deepublish.co.id](http://www.deepublish.co.id)  
[www.penerbitdeepublish.com](http://www.penerbitdeepublish.com)  
E-mail: [cs@deepublish.co.id](mailto:cs@deepublish.co.id)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah Swt. atas terbitnya buku tentang *fraud auditing* ini.

Buku ini ditulis dengan latar belakang adanya fenomena tentang *fraud auditing* yang semakin meluas baik di dalam negeri atau diluar negeri. *Fraud* yang merupakan kejadian yang dialami oleh lembaga di semua sektor, menjadi keprihatinan banyak pihak. Riset tentang *fraud* semakin berkembang seiring dengan dukungan banyak lembaga baik seperti Association Certified *Fraud Examiner*, pemerintah, auditor internal/eksternal, Ikatan Akuntan Indonesia dan lainnya.

Isi dari buku ini menjelaskan *fraud auditing* baik secara teoretis dan empiris. Dimulai dari fenomena terjadinya *fraud* audit di sektor pemerintahan dan sektor swasta baik di Indonesia maupun didunia. Bagian kedua menjelaskan tentang teori tentang *fraud*, baik itu *fraudulent financial statement*, *asset misappropriation* dan *korupsi*. Bab ketiga dan keempat berisi tentang bagaimana cara mencegah dan mendeteksi terjadinya *fraud*. Dan terakhir adalah bab kelima yang membahas faktor faktor yang berpengaruh terhadap *fraud* audit

Buku ini ditujukan bagi mahasiswa (S-1, S-2, dan S-3), dosen dan peneliti yang sedang meneliti *fraud* audit. Terutama ditambah dengan implikasi empiris yang memuat banyak penelitian terdahulu tentang *fraud*.

Penulis mengucapkan kepada banyak pihak yang telah berpartisipasi dalam proses penerbitan buku ini. Semoga Allah membalas dengan segala kebaikan.

Terakhir, buku ini tidak lepas dari kesalahan, untuk itu penulis sangat mengharapkan masukan dan kritik untuk perbaikan di masa yang akan datang

Penulis

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. FENOMENA <i>FRAUD</i> AUDITING.....	1
1.2. KASUS <i>FRAUD</i> DAN LEMAHNYA TATA KELOLA PEMERINTAH DI INDONESIA.....	7
1.3. KASUS <i>FRAUD</i> DI ORGANISASI SWASTA .....	11
<b>BAB 2 KONSEP KECURANGAN (<i>FRAUD</i>)</b> .....	<b>14</b>
2.1. DEFINISI KECURANGAN ( <i>FRAUD</i> ) .....	14
2.2. TEORI PENYEBAB <i>FRAUD</i> .....	15
2.2.1. <i>Fraud Triangle</i> .....	15
2.2.2. <i>Berlian Fraud (Diamond Theory)</i> .....	23
2.2.3. <i>Fraud Pentagon</i> .....	24
2.2.4. <i>Fraud Scale</i> .....	25
2.2.5. <i>Gone Theory</i> .....	26
2.2.6. <i>Fraud Tree</i> .....	27
<b>BAB 3 KONSEP PENCEGAHAN <i>FRAUD</i></b> .....	<b>36</b>
3.1. KONSEP PENCEGAHAN <i>FRAUD</i> .....	36
3.2. STRATEGI ANTI <i>FRAUD</i> .....	41
3.3. PENGEMBANGAN PROSES PENGAWASAN <i>FRAUD</i> ( <i>OVERSIGHT PROCESS</i> ).....	44
<b>BAB 4 KONSEP PENDETEKSIAN <i>FRAUD</i></b> .....	<b>47</b>
4.1. KONSEP PENDETEKSIAN <i>FRAUD</i> .....	47
4.1.1. Symptoms dan Redflag Terjadinya Kecurangan ....	47

4.1.2.	<i>Inductive Detection Method</i> .....	48
4.1.3.	<i>Deductive Detection Method</i> .....	48
4.2.	METODE PENDETEKSIAN BERDASARKAN PENGKATEGORIAN <i>FRAUD</i> .....	49
4.2.1.	Kecurangan Laporan Keuangan ( <i>Financial Statement Fraud</i> ).....	49
4.2.2.	Penyalahgunaan Aset ( <i>Asset Misappropriation</i> )....	50
4.2.3.	Korupsi ( <i>Corruption</i> ) .....	52
<b>BAB 5 ANALISIS KAJIAN FAKTOR BERPENGARUH TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN .....</b>		<b>53</b>
5.1.	TATA KELOLA YANG BAIK ( <i>GOOD GOVERNANCE</i> )	53
5.1.1.	Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik .....	56
5.1.2.	Pengaruh Tata Kelola yang Baik Terhadap Kecurangan .....	60
5.2.	EFEKTIVITAS FUNGSI AUDIT INTERNAL.....	62
5.2.1.	Pengaruh Efektivitas Fungsi Audit Internal yang Baik Terhadap Kecurangan .....	73
5.3.	DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK .....	75
5.3.1.	Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kecurangan.....	79
5.4.	IKLIM KERJA ETIS ( <i>Ethical Work Climate</i> ).....	81
5.4.1.	Pengaruh Iklim Kerja Etis Terhadap Kecurangan .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>89</b>
<b>LAMPIRAN INSTRUMEN PENELITIAN REDFLAG DAN SYMPTOMS FRAUD .....</b>		<b>107</b>
<b>INDEKS .....</b>		<b>110</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>		<b>113</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Jumlah Persentase Kerugian Dilihat dari Tipe <i>Fraud</i> .....	2
Gambar 1. 2	Pelaku <i>Fraud</i> .....	3
Gambar 1. 3	Faktor yang Mengakibatkan Terjadinya <i>Fraud</i> .....	4
Gambar 1. 4	Kerugian <i>Fraud</i> Dilihat Dari Berbagai Macam Jenis Industri .....	11
Gambar 2. 1	<i>Fraud Triangle</i> .....	16
Gambar 2. 2	<i>Diamond Theory</i> .....	24
Gambar 2. 3	<i>Fraud Pentagon</i> .....	25
Gambar 2. 4	<i>Fraud Scale</i> .....	26
Gambar 2. 5	<i>Fraud Tree</i> .....	27
Gambar 5. 1	Prinsip Prinsip <i>Good Governance</i> .....	57
Gambar 5. 2	<i>Model Audit Internal Effectiveness</i> .....	71
Gambar 5. 3	<i>Kohlberg's Moral Development Stages</i> .....	82



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan tentang <i>Fraud Triangle</i> dan <i>Model Extension</i> .....	22
Tabel 2. 2 Contoh Faktor Risiko Kecurangan dalam <i>Fraudulent Statement</i> .....	29
Tabel 2. 3 Model untuk Indikator Kecurangan dalam <i>Fraudulent Statement</i> .....	30
Tabel 2. 4 Contoh Faktor Risiko Kecurangan dalam Penyalahgunaan Aset.....	32
Tabel 2. 5 Model untuk Indikator Kecurangan dalam Penyalahgunaan Aset.....	33
Tabel 3. 1 Karakteristik Potensi Kecurangan ( <i>Characteristics of Fraud Opportunities</i> ).....	42
Tabel 4. 1 Elemen Struktur Pengendalian Intern .....	52
Tabel 5. 1 Measuring Internal Auditing Effectiveness and Efficiency .....	69
Tabel 5. 2 Tipe Iklim Kerja Etis .....	84
Tabel 5. 3 Lima Dimensi <i>Ethical Work Climate</i> .....	84
Tabel 5. 4 Kesesuaian <i>Ethical Climate</i> dengan Tahap Perkembangan Moral Kohlberg .....	85





# 1

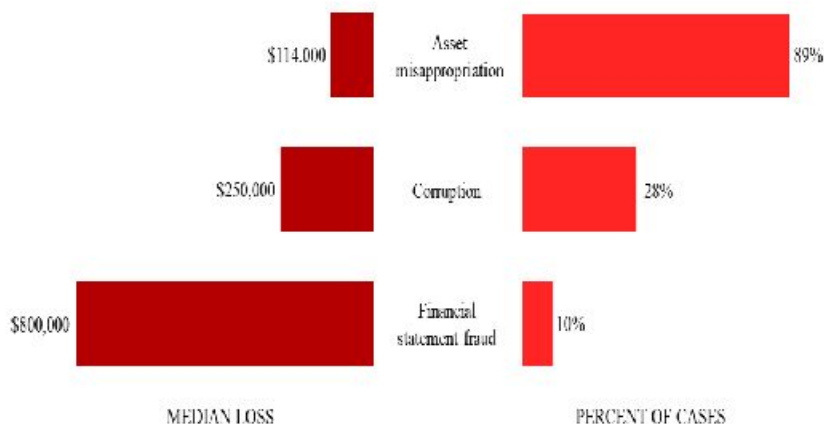
# PENDAHULUAN

## 1.1. FENOMENA *FRAUD* AUDITING

Dalam mekanisme pemberian laporan keuangan, suatu audit dirancang untuk memberikan sebuah kepastian bahwa laporan keuangan tidak mengandung salah saji (*misstatement*) yang material dan juga memberikan suatu keyakinan yang memadai atas akuntabilitas manajemen terhadap aktiva sebuah perusahaan (Arens, *et al.*, 2014). Salah saji dapat terjadi karena informasi laporan keuangan perusahaan yang tidak benar, tidak lengkap atau bias (Boynton, *et al.*, 2006). Salah satu penyebabnya adalah salah saji yang terjadi karena dua kemungkinan yakni adanya kecurangan (*fraud*) dan atau kesalahan (*error*). Perbedaan antara kesalahan dan kecurangan dilakukan tidak sengaja dan tanpa niat merugikan siapa pun sementara hal sebaliknya terjadi pada kecurangan (Messier, *et al.*, 2008; Coram, *et al.*, 2006).

Survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) di tahun 2014 menyatakan dari tahun ke tahun perusahaan selalu kehilangan 5% dari pendapatannya karena terjadi *fraud* (korupsi, dll). Dari data ini pula, menunjukkan dibutuhkan rata-rata 18 bulan untuk mendeteksi adanya *fraud*. ACFE menyatakan penyimpangan yang berhubungan dengan jabatan (*occupational fraud*) diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar (*fraud tree*) yaitu: (1) penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), contohnya pencurian inventaris, persediaan, uang kas, pemalsuan faktur/bukti pengeluaran, pengeluaran ganda, kecurangan dalam piutang dan gaji; (2) laporan yang menyesatkan (*fraudulent statement*) dengan tujuan agar mendapatkan laba tidak wajar, melalui pendapatan fiktif/dicatat lebih tinggi, menyembunyikan utang dan biaya, penilaian aset tidak wajar, dan biaya kurang dicatat; dan (3) korupsi, seperti konflik kepentingan, penyuapan, gratifikasi ilegal, dan pemerasan.

Riset ACFE (2018) dalam Gambar 1.1 menyebutkan dari ketiga jenis *fraud* yang ada, terlihat tertinggi dari sisi kuantitas ada pada *misappropriation asset/* penyalahgunaan *asset* (sejumlah 85%, dengan jumlah kerugian \$ 114.000). Akan tetapi sebaliknya, dilihat dari sisi jumlah kerugian, *financial statement fraud* menempati porsi paling besar (sebesar 10%, dengan jumlah kerugian \$ 800.000).



**Gambar 1. 1 Jumlah Persentase Kerugian Dilihat dari Tipe *Fraud***  
 Sumber: ACFE (2018)

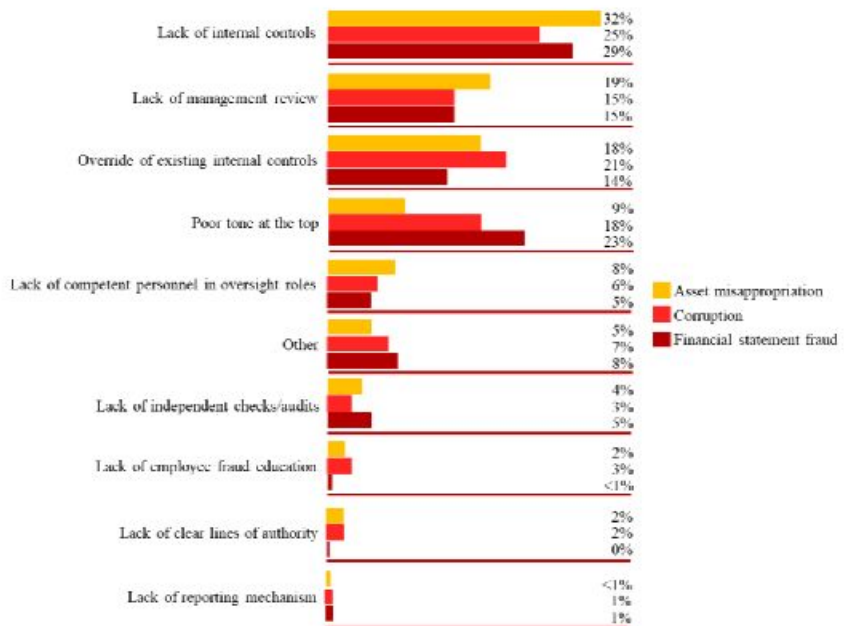
Dalam penelitian yang lain, Albrecht *and* Albrecht (2011), membagi tipe *fraud* berdasarkan pelaku dan korban. Laporan keuangan yang curang (*financial statement fraud*) sebagai adalah tindakan yang sengaja dilakukan oleh manajemen puncak dengan menggunakan teknik rekayasa akuntansi agar laporan keuangan terlihat lebih baik dari yang sebenarnya. Pelakunya adalah manajemen maka disebut juga *management fraud*.



**Gambar 1. 2 Pelaku *Fraud***  
 Sumber: ACFE *Survey* (2018)

Dari Gambar 1.2 menjelaskan *owners/eksekutif* menyumbang kerugian tertinggi dari semua *fraud sebesar* \$1.000.000, sekitar tiga kali lebih tinggi dari kerugian disebabkan oleh manajer dan hampir dua puluh kali lipat dari karyawan. Pimpinan menjadi penyebab tingkat kerugian tertinggi karena umumnya memiliki akses yang lebih besar terhadap aset organisasi dan lebih mampu menghindari atau mengesampingkan pengawasan tingkat karyawan yang rendah.

Survey ACFE (2018) di Gambar 1.3 menyebutkan lemahnya pengendalian intern menempati urutan pertama dalam penyebab *fraud*. Padahal di satu pihak, sistem pengendalian intern merupakan landasan bagi terciptanya pelaporan keuangan yang berkualitas. (Doyle, *et al*, 2007). Sistem pengendalian intern yang bagus ini juga dapat dicapai antara lain dengan adanya keberfungsian dari audit internal, sebagai penjamin tercapainya tujuan pengendalian intern (Sawyer, *et al.*, 2003; Mihret and Yismau, 2007; International Organization of Supreme Audit Institutions/INTOSAI, 2010).



**Gambar 1. 3 Faktor yang Mengakibatkan Terjadinya Fraud**

Sumber: ACFE survey (2018)

Penelitian tentang *fraud* yang dihubungkan dengan banyak faktor telah dilakukan oleh peneliti, organisasi atau bahkan praktisi. *Fraud* disebut Vaughan (1999) sebagai gagasan penipuan atau, lebih terkenal dengan *dark side* dari sebuah organisasi. Faktor-faktor ini dari banyak penelitian dapat dibagi menjadi beberapa sumber, yaitu *corporate governance*, efektifitas audit internal, iklim kerja etis dan dukungan manajemen puncak.

Dechow, *et al.* (1996) dan Beasley, *et al.* (2000) berpendapat bahwa perusahaan yang memiliki *corporate governance* yang lemah, ditemukan kecurangan dalam pelaporan keuangan. Sementara, Laws (2011) *good governance mechanism* seperti efektivitas audit internal, *tone of the top*, dan pedoman etika dan kebijakan yang positif terkait dengan kurangnya *fraud* dalam organisasi. Omar dan Katerina (2011) menyebutkan bahwa *the board of directors, audit committees, external auditors, internal auditors, and anti-fraud specialist's* berpengaruh terhadap *fraud*. Dengan adanya mekanisme ini maka *probability fraud*

dapat berkurang. Hasil penelitian lain yang berkaitan adalah dari Agrawal and Chadha (2005); Magnanelli (2010); Ponduri, *et al.* (2014); Erickson, *et al.* (2006); Farber (2005); dan Kalbers (2009).

Hal ini diperkuat dengan Cohen, *et al.* (2004) yang menyebutkan salah satu penyebab terjadinya beberapa kecurangan (atau *fraud*) dan skandal akuntansi adalah pada lemahnya *corporate governance*. Dechow, *et al.* (1996) dan Beasley, *et al.* (2000) meneliti entitas yang memiliki tata kelola yang lemah, seringkali ditemukan kecurangan dalam pelaporan keuangan. Kelemahan ini didasarkan pada tidak diterapkannya prinsip tata kelola dan mekanisme tata kelola yang kurang efektif membuka peluang terjadinya kecurangan.

Penelitian tentang *fraud* yang berhubungan dengan fungsi audit internal di antaranya dilakukan oleh Rezaee and Riley (2010;206), auditor internal dapat melakukan suatu tindakan untuk mencegah dan mendeteksi adanya suatu tindakan *fraud* dengan berperan dalam menilai efektivitas organisasi, memberi masukan terhadap perbaikan kinerja yang berkelanjutan, dan pengawasan kualitas, integritas dan reliabilitas pelaporan keuangan. Sementara Emanuel, *et al* (2013) menyatakan audit internal di negara Kogi secara efektif dapat memeriksa *fraud* dan kegiatan kecurangan disektor publik. Penelitian lain yang mendukung pengaruh fungsi audit internal adalah Albrecht and Albercht (2011); Beasley, *et al.* (2000); Church, *et al* (2000); Isa, *et al.* (2012); Burnaby, *et al.* (1998); Thomson (1999); KPMG (2010).

Weells (2004) menyatakan salah satu yang berpengaruh terhadap *occupational fraud* adalah dukungan manajemen puncak. Dari sudut pandang lain, pimpinan sebagai bagian dari satu organisasi sebagai pengambil keputusan yang tertinggi juga berpengaruh dalam melakukan sebuah keputusan untuk mencegah dan mendeteksi adanya *fraud*. (Rezaee and Riley, 2010). *The National Commission on Fraudulent Reporting (The Treadway Commission, 1987)* melaporkan faktor kausalitas yang menghubungkan perilaku curang dan penipuan laporan keuangan. *Tone of the top* memainkan peran penting dengan menyampaikan kepada karyawan apa yang diharapkan dari mereka; memimpin dengan contoh; menyediakan mekanisme yang aman untuk melaporkan pelanggaran; dan menghargai integritas (ACFE, 2014). Peran manajemen untuk menindaklanjuti

rekomendasi audit dan memperkuat fungsi audit internal merupakan hal yang sangat penting bagi keefektifan audit internal (Sawyer, 2009). Penelitian mengenai dukungan manajemen puncak yang berhubungan dengan *fraud* di antaranya dilakukan oleh Zahra, *et al.* (2007); Danile (2006); Ivan (1991); *Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission/COSO* (2013); Thomas, *et al.* (2003). D'Aquila (2011); Gillet and Uddin (2005); Albrecht, *et al.* (2004); Cohen, *et al.* (2012); Ramamoorti (2008); Bradley (2014); Krawiec (2005); dan Baloyi (2005).

Fenomena yang terjadi berhubungan dengan iklim kerja etis ditunjukkan dengan berbagai kasus korupsi yang dilakukan oleh petinggi penyelenggara negara. Peneliti UGM menyatakan disfungsi Etika Pejabat dan Elite Politik menyebabkan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap moralitas para elite politik (Anshori, 2013). KPK juga menyatakan hal inilah yang harus diwaspadai, apalagi ketika masyarakat sudah sampai pada tingkat ketidakpedulian dan apatisme, akan semakin memberikan ruang bagi tindak korupsi (Palupi, 2014).

Beberapa penelitian yang menghubungkan iklim kerja etis dengan *fraud* dilakukan oleh Murphy, *et al.* (2012); Soltani (2014); Shafer and Wang (2011); Adnan, *et al.* (2011); Boyle, *et al.* (2011); Murphy and Dacin (2011). Soltani (2014) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *corporate failure*, yakni *ethical climate, tone at the top, bubble economy dan market pressure; fraudulent financial reporting*; akuntabilitas, pengendalian, pemeriksaan, *governance*; dan kompensasi. Murphy, *et al.* (2012) menyatakan Iklim Kerja Etis memainkan peran penting ketika kecurangan hadir dalam suatu organisasi, dan berkorelasi dengan motif tertentu dan rasionalisasi untuk kecurangan. Watley and May (2004) melakukan penelitian tentang etika (iklim etis dan ideologi etis) terbukti berpengaruh positif terhadap *fraud*.

Penelitian *fraud* yang dihubungkan dengan kualitas pelaporan keuangan di pemerintah diukur dengan menggunakan karakteristik kualitatif, di antaranya disebutkan oleh Jonas dan Blanchet (2000), Cohen (2003), Van Beest, *et al.* (2009), Braam and van Beest (2013), dan *Statement of Financial Accounting (SFAC) No. 2*.



Rezaee and Rilley (2010) menyatakan kualitas pelaporan yang baik, termasuk keandalan laporan keuangan bebas dari salah saji yang berasal dari *error* dan *fraud*, ketika terjadi keseimbangan fungsi sistem *governance*. Sistem ini terdiri dari *top management team*, *internal auditor*, auditor eksternal, *board of directors*, *audit committee*, dan lembaga yang mengeluarkan aturan tentang laporan keuangan. Faktor - faktor tersebut membentuk “*Six Legged Stool*” yang akan mendukung tata kelola yang bertanggungjawab dan keandalan data akuntansi. Di lain pihak, peneliti lain menghubungkan antara *fraud* dengan kualitas pelaporan keuangan dilakukan oleh Agrawal dan Chadha (2005); Jonas dan Blancet (2006); Belkaoui (2012); dan Isa (2011).

## **1.2. KASUS FRAUD DAN LEMAHNYA TATA KELOLA PEMERINTAH DI INDONESIA**

Reformasi pemerintahan dimulai sejak diperlakukan UU No 32 tahun 2004 berisi tentang perubahan penyelenggaraan pemerintahan yang semula menganut pola sentralisasi beralih menjadi pola desentralisasi. Daerah diberikan kewenangan seluas-luasnya untuk mengelola dan memanfaatkan potensi daerah yang dimiliki dengan pertanggungjawaban secara nyata dan mewajibkan instansi pemerintah membuat laporan keuangan dalam setiap pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran.

Dalam perkembangannya merujuk pada UU No 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan perubahannya, penerapan asas desentralisasi dikuatkan dengan asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Dekonsentrasi yang merupakan pemberian kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, baik Gubernur/Bupati/ Walikota sebagai penanggung jawab pemerintahan umum dan tugas pembantuan yang merupakan penugasan pemerintah pusat kepada daerah otonom dalam melaksanakan kegiatan kewenangan pemerintahan daerah. Penerapan dua asas dimaksudkan untuk memperkuat kendali dan kontrol pemerintah pusat kepada pemerintah daerah terkait dengan berjalannya fungsi pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara.

Pembaruan sektor publik tersebut tidak hanya melalui berubahnya format lembaga, namun meliputi inovasi penggunaan alat-alat yang

mendukung berjalannya lembaga publik tersebut secara efisien, efektif, ekonomis, akuntabel dan transparan (Mardiasmo, 2009).

Dalam kenyataannya, setelah lebih masa waktu satu dasawarsa penerapan desentralisasi menunjukkan fenomena yang beragam. Di satu sisi menunjukkan hasil yang positif dibandingkan era sebelum desentralisasi seperti peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah, transparansi serta pemberdayaan daerah secara politis, administrasi maupun ekonomi (Hadi, 2005). Namun di sisi lain, pemberitaan media massa mengindikasikan terjadinya peningkatan penyalahgunaan wewenang di daerah setelah desentralisasi.

Desentralisasi dilakukan dengan kewenangan untuk mengalokasikan anggaran sesuai dengan diskresi masing-masing setiap daerah namun demikian sistem ini membuat dalam pelaksanaannya tidak sama seperti yang diharapkan. Munculnya kegiatan penguasaan daerah dan banyaknya praktik korupsi oleh pejabat menimbulkan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal hanya pemindahan pemerintah pusat atas eksternalitas negatif pada Era Orde Baru menuju pemerintahan daerah Era Reformasi saat ini (Haryanto, 2015).

Alvianti (2008) mengungkapkan korupsi merupakan praktik kecurangan di Indonesia. Gejala ini terjadi meliputi penggabungan antara penyalahgunaan aktiva oleh pejabat dan pegawai negara berlandaskan kepentingan kewenangan negara. Kecurangan ini dilakukan dengan pengadaan transaksi fiktif serta hilangnya aset negara yang ditiadakan pada laporan keuangan setelah dimanipulasi dan didukung melalui dokumen palsu.

Lebih lanjut, hasil riset ACFE (2014) menyebutkan pada bulan Januari tahun 2014 sudah sebanyak hampir 70 % dari total penelitian 524 orang terdapat 318 orang kepala dan wakil kepala daerah terlibat kasus korupsi (Djohan, 2014). Kumolo (2015) menyebutkan, beberapa pejabat diidentifikasi korupsi dalam pelaporan keuangan daerah bermula dari penyusunan anggaran, belanja hibah dan bansos, belanja perjalanan dinas, pengadaan barang dan jasa, pajak dan retribusi daerah. Pusat Pelaporan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) menemukan benang merah terkait praktik korupsi anggaran dan pencucian uang yang terjadi di daerah. Modusnya mengaitkan eksekutif dan legislatif sebagai pimpinan

pemerintahan, pengusaha atau bahkan calo sebagai pihak ketiga. (Santoso, 2013).

Data dari PPATK menyebutkan jumlah pengungkapan kasus korupsi di pemerintah daerah besar (Raharjo, 2013). Hal ini dipertegas dengan Indrayana (2014) menyatakan pada Januari 2014 total riset penelitian 524 sebanyak 318 orang kepala dan wakil kepala daerah terjerat korupsi.

Fenomena kecurangan dilihat dari segi opini atas laporan keuangan dikemukakan Ristriawan (2014) mengemukakan meskipun entitas yang mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP) meningkat, akan tetapi temuan indikasi kerugian negara dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada 2013 juga meningkat karena diduga peningkatan itu karena tindakan mal administrasi dan tindak pidana. Apabila dilihat lebih mendalam, pada pemda yang telah memperoleh WTP sekalipun ternyata masih ditemukan permasalahan terkait kepatuhan dan sistem pengendalian internal terhadap per Undang-Undangan, walaupun temuan tersebut menurut pertimbangan auditor masih di bawah ambang batas material sehingga tidak menjadi pengecualian/belum mempengaruhi opini auditor.

Fenomena yang berhubungan dengan tata kelola adalah hasil survei *Transparency International/TI* (2015) yang menyebutkan sebaran data faktor pemicu terjadinya *fraud* untuk jenis korupsi (*corruption driver*) dilihat dari parameter kecepatan proses birokrasi (pelayanan publik). Pengukuran *Corruption Perception Index* (CPI) yang dilakukan TI (2015) menyebutkan bahwa Indonesia menempati peringkat menjadi 88 dari 168 dengan skor 36. Penilaian skor ini dibaca dari 0 (*highly corrupt*) sampai 100 (*very clean*). CPI merupakan indeks gabungan yang mengukur perbandingan kondisi korupsi antar negara. Semakin tinggi tingkat korupsi menunjukkan bahwa *good governance* masih jauh apabila dikatakan sebagai *good governance*.

Fenomena mengenai belum optimalnya keseriusan upaya unit layanan dan instansi sektor layanan publik di daerah dalam memerangi korupsi dilihat hasil survey integritas publik yang dilaksanakan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi. Hasil Survei Integritas Publik menunjukkan rata-rata nilai indeks integrasi pemerintah daerah berada di

bawah instansi pusat, yaitu sebesar 6,82 sedangkan instansi pusat sebesar 7,37 (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2013).

Di sisi lain, dilihat dari *Government Effectiveness* yang merupakan salah satu komponen dari enam komponen *Worldwide Governance Index* (World Bank, 2015) menyebutkan di tahun 2015 penilaian skor sebesar -0,22 turun dari tahun 2014 sebesar -0,01. Skala ukuran yang digunakan untuk indeks efektifitas pemerintahan adalah dari -2.5 (*bad governance*) sampai +2.5 (*good governance*). Contoh kasus di pemerintah daerah, Jawa Tengah dilihat dari *Indonesia Government Index* (Indeks Tata Kelola Pemerintahan di Indonesia) menempati urutan ke 16 dari 33 pemerintah daerah dengan nilai 5,88. ([www.kemitraan.or.id](http://www.kemitraan.or.id)). Hal ini menunjukkan masih ada kelemahan dalam tata kelola pemerintahan daerah di Indonesia.

Melihat fungsi dari audit internal yang terjadi di sektor pemerintahan dinyatakan bahwa posisi Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) sangat lemah karena posisi APIP berada di bawah naungan pemimpin lembaga pemerintah, baik dari kepala daerah maupun kementerian. (Abubakar, 2014). Dilihat dari *Internal Audit Capability Model* (IACM), hanya sekitar 5,47% auditor internal pemerintah berada dalam level 2 (*infrastructure*) yang melaksanakan fungsi konsultatif dan analisis kebijakan (Basri, 2014). Fungsi audit internal sebagai pihak yang melaksanakan pengawasan internal pemerintah di Indonesia juga dikatakan masih belum efektif karena banyaknya temuan audit atas LKPD (Purnomo, 2011).

Berdasarkan semua uraian di atas menunjukkan adanya temuan kecurangan yang berindikasi merugikan negara karena mal administrasi dan tindak pidana, membuat opini atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia belum mencapai target RPJM. Hal ini dikarenakan masih terdapat kendala masalah penerapan tata kelola pemerintahan, efektivitas fungsi audit internal, dukungan manajemen puncak dan iklim kerja etis (BPK, 2015; Ristriawan, 2014; KPK, 2013; Indrayana, 2014; Purnomo, 2011; Burhanudin, 2014; Djohan, 2014; *Transparency International*, 2015; World Bank, 2015; Kemitraan, 2012; Kumolo, 2015; Santoso, 2013; Abubakar, 2014; Basri, 2014; Anshori, 2013; Palupi, 2014; Mukartono, 2013; ACFE, 2014)

### 1.3. KASUS *FRAUD* DI ORGANISASI SWASTA

*Fraud* menjadi masalah klasik, dan menjadi *silent killer* bagi sebuah perusahaan di seluruh dunia. Meskipun perusahaan mengatakan bersih dari *fraud*, tapi pada kenyataannya tak ada lembaga yang benar-benar bebas dari ancaman *fraud*.

*Fraud* hadir dengan berbagai macam modus yang tidak memandang siapa pun dalam memberikan ancaman kepada perusahaan besar maupun kecil. Perusahaan skala besar, bahkan internasional, yang telah menaati *rules of conduct* sekalipun tidak akan luput dari ancaman ini. Gambar 1.4 berikut adalah laporan ACFE (2018) tentang kerugian *fraud* dilihat dari berbagai jenis industri.



Gambar 1. 4 Kerugian *Fraud* Dilihat Dari Berbagai Macam Jenis Industri

Sumber: (ACFE, 2018)

Berikut ini beberapa contoh kasus *fraud* yang pernah menjadi perhatian publik, yakni:

1. Kasus Enron pada tahun 2001 merupakan salah satu contoh kasus *financial statement fraud* yang *ice breaking*, hal tersebut dikarenakan Enron merupakan perusahaan terbesar pada urutan ke-7 di Amerika Serikat yang melibatkan sebuah perusahaan akuntan publik ternama bernama KAP Arthur Andersen dan diduga juga terdapat beberapa pejabat Gedung Putih. Enron merupakan sebuah perusahaan raksasa yang bergerak di bidang energi di Houston, Amerika Serikat, dan memiliki sekitar 21.000 karyawan. Dalam kasus ini, Perusahaan Enron memalsukan laporan keuangan dengan mencatat keuntungan hingga USD 600 juta selama kurun waktu 1997 hingga pada tahun 2000, padahal perusahaan tersebut mengalami kerugian. Kasus ini pada akhirnya membuat Enron memiliki total utang hampir USD 31,2 miliar. Akibatnya, saham Enron mengalami penurunan drastis dari USD 90 per lembar menjadi hanya USD 26 sen. Enron mendaftarkan kepailitan perusahaannya pada tanggal 2 Desember 2001 dan mengakibatkan para karyawan mereka harus kehilangan uang pensiun yang berjumlah hingga USD 1 miliar. Setelah kasus Enron, muncul beberapa kasus yang serupa lainnya yaitu, World com, Tyco, Lehman Brothers, dan lain-lain. Kasus serupa juga baru menerpa British Telecom pada awal tahun 2017.
2. Kasus World Com, merupakan sebuah perusahaan di bidang telekomunikasi jarak jauh nomor dua terbesar di Amerika Serikat, mengajukan kepailitan perusahaannya pada tahun 2002 setelah kepemilikan aset para pejabat eksekutif mereka terbongkar. Adapun lonjakan kekayaan tersebut berasal dari aset perusahaan yang mencapai hingga USD 11 miliar melalui permainan keuangan yang dilakukan oleh para eksekutif perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan puluhan ribu karyawan kehilangan pekerjaan. Bernard Ebbers, mantan CEO World Com, dijatuhi hukuman pidana selama 25 tahun pada tahun 2005. Estimasi kerugian: USD107 miliar dalam aset.

3. Di Indonesia terjadi peningkatan jumlah kasus *fraud* di perbankan. OJK berpendapat bahwa jenis kasus kecurangan tersebut meliputi kasus kredit, rekayasa pencatatan, penggelapan dana, transfer dana dan pengadaan aset. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) diindikasikan memiliki jumlah kasus kecurangan terbanyak, hal ini dapat dibuktikan bahwa 80% dari BPR yang ditutup, disebabkan karena adanya kasus kecurangan. Tingginya kasus *fraud* di BPR disebabkan karena lemahnya suatu tindakan pengawasan yang bersifat tidak kontinyu.
4. Garuda Indonesia juga diberikan sanksi oleh lembaga keuangan pemerintah dan non pemerintah. Hal tersebut dikarenakan dalam laporan keuangan Garuda ditemukan adanya suatu kejanggalan. Kasus Garuda Indonesia juga melibatkan beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) besar (*Member of BDO Internasional*). Semua yang terlibat dalam kasus tersebut juga dikenakan sanksi oleh Kementerian Keuangan.
5. Kasus PT Asuransi Jiwasraya (Tbk) yang mengalami gagal bayar polis asuransi JS Saving Plan karena adanya *fraud* (kecurangan) yang telah lama terjadi. Diduga hal ini terjadi karena ada peran akuntan yang merekayasa laporan keuangan Jiwasraya secara berkesinambungan. Berdasarkan catatan BPK, Jiwasraya telah membukukan laba semu sejak 2006. Usai diadakan pemeriksaan, ditemukan *fraud* pada sisi investasi. Jiwasraya diketahui telah berinvestasi pada saham "gorengan" dan telah membukukan laba semu dari tahun 2006. Bahkan pada tahun 2017, Jiwasraya juga memperoleh opini tidak wajar dalam laporan keuangannya. Padahal, saat itu Jiwasraya telah membukukan laba Rp 360,3 miliar. Opini tidak wajar itu diperoleh akibat adanya kekurangan pencadangan sebesar Rp 7,7 triliun.



## 2

## KONSEP KECURANGAN (*FRAUD*)

### 2.1. DEFINISI KECURANGAN (*FRAUD*)

Arens, *et al.* (2014) menyatakan definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut.

*“the intentional use of deceit, a trick or some dishonest means to deprive another of his money, property or legal right, either as a cause of action or as fatal element in the action itself”*

(suatu kegiatan yang sengaja dilakukan untuk menipu atau membohongi, sebuah metode atau cara yang tidak dilakukan secara jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak kepemilikan orang lain yang sah, baik karena suatu perbuatan atau akibat yang fatal dari perbuatan itu sendiri).

Sedangkan *fraud* menurut The Institute of Internal Auditors/IIA (2013)

*“Any illegal act characterized by deceit, concealment, or violation of trust. These acts are not dependent upon the threat of violence or physical force. Frauds are perpetrated by parties and organizations to obtain money, property, or services; to avoid payment or loss of services; or to secure personal or business advantage”*

*Fraud* adalah tindakan melawan hukum, penipuan berencana dan bermakna ketidak jujuran. *Fraud* dapat terdiri dari berbagai bentuk kejahatan atau tindak pidana kerah putih (*white collar crime*), antara lain pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, penghilangan atau penyembunyian fakta, termasuk korupsi (Razaee and Riley, 2010).



Arens, *et al.* (2014) menyatakan dalam hubungannya dengan pemeriksaan atas laporan keuangan, *fraud* didefinisikan sebagai *an intentional misstatement of financial statements* atau salah saji yang disengaja dalam laporan keuangan.

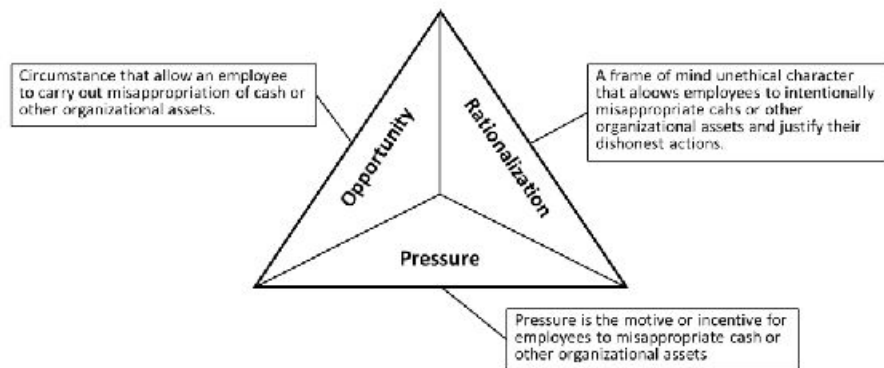
Dari berbagai pengertian, *fraud* adalah segala bentuk perbuatan penipuan, menyembunyian atau pelanggaran kepercayaan dalam bentuk dari *fraudulent financial statement*, *missappropriation asset*, dan *corruption* yang memunculkan risiko keuangan dalam lembaga (Arens, 2014; IIA, 2013; ACFE 2014; Belkaoui, 2004; Beasley, *et al.*, 1996; Dorminey, *et al.*, 2010; Ricchiute, 2006; Singleton dan Singleton, 2010).

## **2.2. TEORI PENYEBAB FRAUD**

### **2.2.1. *Fraud Triangle***

Berdasarkan Standar of Auditing Standard (SAS) No 99, *Concideration of Fraud in Financial Statement Audit* dan Arens, *et al.* (2014) mengenalkan konsep *Fraud Triangle* sebagai penyebab dari terjadinya *fraud*. Tindakan kecurangan terjadi karena adanya seperangkat kondisi yang kondusif bagi terjadinya tindakan tersebut. Seperangkat kondisi tersebut dikenal sebagai kondisi penyebab kecurangan (*condision for fraud*).

Penelitian yang menggunakan *Fraud Triangle* sebagai alat untuk mendeteksi dan memprediksi terjadinya *fraud* di antaranya adalah penelitian milik Skousen, *et al.* (2008); Lou and Wang (2011); Ramamoorti (2008); Dellaportas (2013); Dorminey, *et al.* (2010); Choo and Tan (2008); Morales, *et al.* (2014).



**Gambar 2.1 Fraud Triangle**

Sumber: Wells, J. T. (2004)

Konsep ini bertumpu pada riset yang menyimpulkan *fraud* terdiri dari tiga kondisi umum (Cressey, 1953); Dorminey, *et al.*, 2010; *Statement of Auditing Standars* (SAS) No. 99; Skousen, *et. al.*, 2008; Priantara, 2013).

**a. Intensif atau dorongan untuk melakukan perbuatan *fraud* (*pressure*)**

Faktor pendorong munculnya motif ini adalah karena adanya kebutuhan keuangan, gaya hidup, serta tekanan pihak lain yang menyebabkan seseorang terdorong melakukan tindakan *fraud*. Konsep ini disebut *Perceived non Shareable Financial Need*. Cressey (1953) menemukan *non-shareable financial problem*, yakni di antaranya *violation of ascribed obligation* (kewajiban yang melekat pada jabatan yang dipercayakan padanya), *problem resulting from personal failure* (kegagalan pribadi dari orang yang mempunyai kedudukan), *business revearsal* (kegagalan yang berasal dari luar dirinya), *physical isolation* (keterpurukan karena masalah), *status gaining* (kebiasaan buruk karena kedudukan), dan *employer- employee relation* (hubungan atasan bawahan).

*Statement of Auditing Standars* (SAS) No. 99, menyebutkan terdapat empat jenis kondisi umum terjadi pada tekanan yang dapat mengakibatkan kecurangan yaitu:

1) *Financial Stability* (Stabilitas Keuangan)

*Financial stability* adalah suatu keadaan yang membuat suatu perusahaan harus menyatakan kondisi keuangan perusahaan dalam kondisi stabil. Contoh faktor risiko: perusahaan mungkin memanipulasi laba ketika stabilitas keuangan terancam oleh kondisi ekonomi, industri atau kondisi operasi entitas tingkat persaingan yang tinggi atau penurunan margin keuntungan, Kerentanan tinggi terhadap perubahan yang cepat, Penurunan permintaan pelanggan, kerugian operasional, arus kas negatif yang berulang dari operasi dan Pertumbuhan yang cepat atau profitabilitas yang tidak biasa.

Dalam penelitian Skousen, *et. al.* (2008; 57) *financial stability* diprosikan dengan *Gross Profit Margin (GPM)*, *change in sale (SCHANGE)*, *ACHANGE* (perubahan total aset), *capital to total assets (CATA)*, *sales to accounts receivable (SALAR)*, *sales to total assets (SALTA)*, and *inventory to total sales (INVSAL)*.

Beberapa proksi tersebut dapat dihitung antara lain dengan cara sebagai berikut.

SCHANGE = *Change in Sales - Industry Average Change in Sales*

ACHANGE = % Perubahan aset selama dua tahun

$$CATA = \frac{\text{Pendapatan Operasional} - \text{Arus Kas Dari Operasi}}{\text{Total Aset}}$$

$$SALAR = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Piutang}}$$

$$SALTA = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total Aset}}$$

$$INVSAL = \frac{\text{Inventaris}}{\text{Total Penjualan}}$$

2) *Financial Target* (Target Keuangan)

*Financial target* yaitu tekanan berlebihan untuk mencapai target keuangan pada manajemen atau personil operasi yang ditetapkan dari direksi atau manajemen. Contoh faktor risiko: perusahaan mungkin memanipulasi laba untuk memenuhi prakiraan atau tolak ukur para analis seperti laba tahun sebelumnya.

Penelitian Skousen, *et. al.* (2008; 62) *financial target* diproksikan dengan *Return On Asset* (ROA). ROA merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur berapa efisien aset yang digunakan.

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total Aset}}$$

3) *External Pressure* (Tekanan dari Luar)

Menurut Skousen, *et. al.* (2008; 58), *external pressure* yaitu tekanan yang berlebihan bagi manajemen untuk memenuhi persyaratan atau harapan dari pihak ketiga contoh faktor risiko: adanya tren ekspektasi para analis investasi, tekanan terhadap kinerja terbaik bagi investor dan kreditor yang signifikan bagi perusahaan atau pihak eksternal lainnya, perlu mendapat tambahan hutang atau pembiayaan ekuitas, kemampuan marginal untuk memenuhi persyaratan pencatatan bursa atau pembayaran hutang atau persyaratan perjanjian hutang lainnya, kemungkinan hasil keuangan yang buruk pada transaksi tertunda yang signifikan

Proxy yang digunakan dalam *external pressure* ini adalah

$$LEV = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aset}}$$

4) *Personal Financial Need*

*Personal financial need* yaitu kondisi ketika keuangan lembaga turut dipengaruhi oleh kondisi keuangan para eksekutif perusahaan. Contoh faktor risiko: kepentingan keuangan oleh manajemen yang signifikan dalam entitas, manajemen memiliki bagian kompensasi yang signifikan yang bergantung pada pencapaian target yang agresif untuk harga saham, hasil operasi, posisi keuangan, atau arus kas manajemen

menjaminan harta pribadi untuk utang entitas. Ketika para eksekutif memiliki saham keuangan yang signifikan di perusahaan, situasi keuangan pribadi mereka akan terancam oleh kinerja keuangan perusahaan. Skousen memasukkan OSHIP dan 5% OWN sebagai *proxy* untuk kebutuhan *financial* pribadi (Skousen, *et. al.* (2008; 61).

**b. Peluang atau kesempatan untuk melakukan *fraud* (*opportunity*)**

Faktor pendorong munculnya motif peluang yakni lemahnya sistem pengendalian internal, kepercayaan terhadap tugas seseorang yang terlalu luas dan berlebihan, minimnya pelatihan dan supervisi, kurangnya tuntutan untuk pelaku kecurangan, ketidakefektifan program dan kebijakan anti *fraud*, serta lemahnya budaya etis.

Di dalam banyak penelitian menggunakan dasar dari SAS No. 99 yang menyebutkan bahwa peluang pada kecurangan laporan keuangan dapat terjadi pada tiga kategori yaitu: *nature of industry*, *ineffective monitoring* dan *organizational structure* (Skousen, *et. al.*, 2008: 57).

1) *Nature of industry*

*Nature of industry* yaitu berkaitan dengan risiko perusahaan yang berkaitan dalam industri yang melibatkan estimasi dan pertimbangan yang signifikan jauh lebih besar. *Nature of industry* menyediakan peluang bagi kecurangan laporan keuangan, karena hal-hal sebagai berikut.

- a) Transaksi signifikan dengan pihak yang berelasi yang tidak dilakukan dalam kondisi dan ketentuan bisnis normal.
- b) Kemampuan keuangan mendominasi suatu sektor industri tertentu yang mengakibatkan transaksi yang tidak semestinya atau transaksi yang tidak dilakukan dengan pihak yang tidak berelasi.
- c) Aset, liabilitas, pendapatan atau biaya yang didasarkan pada estimasi signifikan yang melibatkan pertimbangan subjektif atau ketidakpastian yang sulit untuk mendukung hasil yang disajikan.
- d) Transaksi yang signifikan, mengandung kompleksitas yang tinggi, terutama yang terjadi menjelang akhir periode pelaporan, yang menimbulkan pertanyaan sulit tentang “substansi melebihi bentuk”.

- e) Operasi signifikan yang dilakukan di lintas batas internasional dalam yurisdiksi yang memiliki perbedaan lingkungan dan budaya bisnis.
- f) Rekening bank, atau anak perusahaan atau kantor cabang yang signifikan di yurisdiksi yang merupakan *tax-haven* yang tampaknya tidak dilandasi oleh pertimbangan bisnis yang jelas.

2) *Ineffective Monitoring*

*Ineffective monitoring* yaitu keadaan di mana lembaga tidak memiliki unit pengawas yang efektif untuk memantau kinerja perusahaan. Contoh faktor risiko: dominasi manajemen oleh satu orang atau kelompok kecil, tidak adanya pengendalian kompensasi, tidak berjalannya pengawasan dewan direksi dan komite audit atas proses pelaporan keuangan dan pengendalian internal dan sejenisnya.

3) *Organizational Structure*

*Organizational structure* yaitu struktur organisasi yang kompleks dan tidak stabil, dengan adanya beberapa hal sebagai berikut.

- a) Kesulitan dalam menentukan organisasi atau individu yang memiliki kepentingan pengendalian dalam entitas.
- b) Struktur organisasi yang terlalu kompleks yang melibatkan entitas hukum atau garis wewenang manajerial yang tidak biasa.
- c) Tingkat perputaran yang tinggi dari manajemen senior, penasihat hukum, atau pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola

4) *Internal Control*

*Internal control* atau pengendalian internal yang kurang baik yang diakibatkan oleh beberapa hal sebagai berikut.

- a) Pemantauan pengendalian yang tidak memadai, termasuk pengendalian otomatis dan pengendalian terhadap pelaporan keuangan interim (jika pelaporan eksternal disyaratkan).
- b) Tingkat perputaran yang tinggi atau akuntansi yang tidak efektif dari staf akuntansi, audit internal, atau teknologi informasi.

- c) Sistem akuntansi dan sistem informasi yang tidak efektif, termasuk situasi yang melibatkan defisiensi pengendalian internal yang signifikan.

**c. Adanya Tindakan Merasionalisasikan Perbuatan *fraud* (*Rationalization*)**

Rasionalisasi merupakan tindakan mencari pembenaran sebelum melakukan tindakan kecurangan di mana pembenaran tersebut digunakan sebagai motivasi untuk melakukan kejahatan. Rasionalisasi dapat terjadi karena pelaku kecurangan merasa tindakannya tidak bersifat ilegal walaupun tindakan tersebut dinilai tidak etis, serta ada anggapan bahwa uang yang dicurinya pasti akan dikembalikan di kemudian hari.

*Statement of Auditing Standards* (SAS) No. 99 menyebutkan bahwa auditor harus sadar *fraudulent financial reporting* terhadap keberadaan dari aspek *rationalization* ini dalam mengidentifikasi risiko-risiko kecurangan material yang muncul dari *fraudulent financial reporting*. Berikut ini adalah beberapa contoh tentang kasus risiko beserta informasinya:

- 1) Komunikasi, dan dukungan atau penegakan standar etika entitas oleh manajemen, berjalan yang tidak semestinya dan tidak efektif.
- 2) Partisipasi atau campur tangan yang eksekutif dari manajemen yang berlebihan di bidang aspek keuangan dalam pemilihan kebijakan akuntansi atau penentuan estimasi signifikan.
- 3) Adanya riwayat tentang pelanggaran terhadap peraturan perundangan-undangan tentang pasar modal, atau tuntutan terhadap perusahaan atau pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola terlibat dalam kecurangan atau pelanggaran terhadap peraturan perundangan-undangan.
- 4) Kepentingan manajemen yang eksekutif dalam menjaga atau meningkatkan harga saham atau tren laba entitas.
- 5) Praktik manajemen dalam memberikan komitmen kepada analis, kreditur, dan pihak ketiga lainnya untuk mencapai perkiraan yang agresif atau tidak realistis.

- 6) Kegagalan manajemen dalam menggunakan cara yang tidak tepat untuk meminimalkan laba yang dilaporkan untuk tujuan perpajakan.
- 7) Kepentingan manajemen dalam menggunakan cara yang kurang tepat meminimalkan laba yang dilaporkan untuk tujuan perpajakan.
- 8) Usaha yang berulang dari manajemen untuk membenarkan suatu transaksi atau perlakuan akuntansi yang tidak signifikan atau tidak tepat dengan menggunakan alasan materialitas.

Rasionalisasi merupakan bagian terakhir dari model *fraud triangle* dan bagian yang paling sulit diukur. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kejadian kegagalan audit dan litigasi meningkat dengan cepat setelah terjadinya perubahan auditor. Oleh karena itu perubahan auditor sebagai *proxy* untuk rasionalisasi (Skousen, *et. al.*, 2008: 66).

**Tabel 2. 1 Ringkasan tentang *Fraud Triangle* dan *Model Extension***

	<i>Definition</i>	<i>Shortcomings</i>	<i>Extension</i>	<i>Benefit of Extension</i>
<b>The Fraud Triangle</b>	Convergence of perceived pressure, perceived opportunity, and rationalization to facilitate fraud.	Fraud triangle is from the fraudsters perspective, so two attributes (pressure and rationalization) are generally nonobservable.	Fraud Diamond: Add an assessment of capability (see the discussion of pressure and rationalization in the text).	Capability is generally more observable attribute than pressure or rationalization.
		Does not adequately explain the actions of pathological fraudsters: predators who are better concealment schemes, and are better at interacting with auditors and antifraud professionals.	Recognize that predators seek only opportunity and enhance a commitment to professional skepticism, brainstorming, and critical thinking.	Understanding predators better prepares antifraud professionals for dealing with more deliberate and nefarious fraudsters.
<b>Attributes</b>				
Perceived Pressure	Nonsharable financial need.	Perceived pressure is an incomplete descriptor of a fraudsters motivations.	Expand the set of fraudsters motivations using MICE: money, ideology, coercion and ego (entitlement).	MICE provides a broader set of fraud motivations beyond nonshareable financial need.
Perceived Opportunity	Opportunity to commit and conceal the fraud act.	Does not address collusive behavior or management override.	Focus on an antifraud environment, such as culture, tone at the top, and engaged corporate governance, in addition to traditional internal controls.	Understanding collusive behaviors better prepares antifraud. Professional for the challenges of management override, corruption, and abuse.
Rationalization	Morally defensible justification for actions seemingly out of character for the fraud perpetrator.	Nonobservable	Fraud Scale: Substituting integrity for rationalization.	More visible than rationalization by observing decision and decision-making processes to assess a persons integrity.

Sumber: Dormeney, *et al.* (2010).



*Fraud Triangle* merupakan teori dasar yang kemudian berkembang menjadi model teori yang lain yakni *Berlian Fraud (Diamond Theory)* yakni *fraud triangle* dan *capability*, *Fraud Scale*, *Motive Fraud* menggunakan MICE (*Money, Ideology, Coercion, and Ego*) dan *GONE theory*.

Menurut Wolfe and Hermanson (2004) banyak *fraud* yang memiliki nilai miliaran tidak mungkin terjadi tanpa adanya orang yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang sesuai. Adanya pengelolaan dan pengawasan yang lemah dapat memberikan peluang bagi seseorang melakukan *fraud* dengan menghalalkan segala cara. Kemampuan individu (*capability*) merupakan cara yang dapat diambil atau dipertimbangkan untuk meningkatkan sistem pengawasan dan tata kelola dalam mencegah dan mendeteksi adanya *fraud* selain elemen insentif (dorongan), peluang, dan rasionalisasi (Priantara, 2013).

### 2.2.2. Berlian Fraud (Diamond Theory)

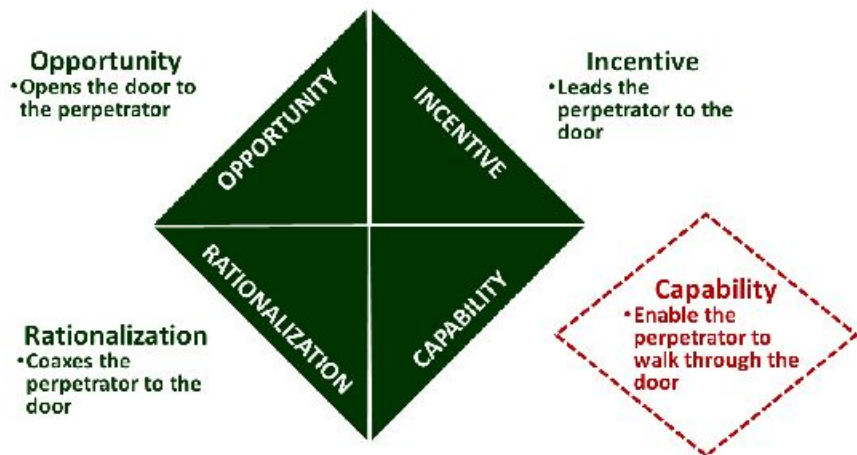
Menurut *diamond theory* terdapat 4 elemen yang menyebabkan *fraud* yaitu:

- a. Insentif (tekanan): kebutuhan dan motivasi untuk berbuat *fraud*.
- b. Kesempatan: lemahnya sistem yang bisa dimanfaatkan.
- c. Rasionalisasi: risiko yang ada sebanding dengan *fraud* yang dilakukan.
- d. Kemampuan: kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan *fraud*

*Competence* memberi pelaku kesempatan untuk mengubah keinginan menjadi kenyataan. Ada enam sifat umum kompetensi pribadi untuk melakukan kecurangan, terutama untuk jumlah besar atau jangka waktu yang panjang. (Wolfe and Hermanson, 2004). Di antara sifat tersebut sebagai berikut.

- 1) Otoritas fungsional dalam organisasi (*position/function*).
- 2) Menguasai kecerdasan untuk memahami dan mengeksploitasi suatu situasi (*brains*).
- 3) Ego yang kuat dan kepercayaan diri (*confidence/ego*).
- 4) Keterampilan koersif yang kuat (*coercion skills*).
- 5) Efektif menipu (*effective lying*).
- 6) Toleransi tinggi untuk stress (*immunity to stress*).

Gambaran yang ada dalam *diamond theory* adalah adanya keterkaitan antara keempat elemen tersebut dan kemampuan (*capability*) merupakan elemen utama yang memberikan pengaruh penyebab terjadinya *fraud* sehingga perlu dijadikan penilaian atau perhatian secara dalam dan tersendiri.



Gambar 2.2 *Diamond Theory*

### 2.2.3. *Fraud Pentagon*

Dalam perkembangannya *fraud diamond* ini menjadi *fraud pentagon*, dengan menambah unsur *Arrogance* (Sifat Arogan). Menurut Crowe (2011), kesombongan atau kurangnya hati nurani adalah sikap superioritas dan hak atau keserakahan dari orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak secara pribadi diterapkan.

Sebuah studi oleh Committee of Sponsoring Organisations (COSO) telah menemukan bahwa 70% kecurangan memiliki profil yang menggabungkan tekanan dengan kesombongan atau keserakahan. Crowe mengatakan bahwa banyak kecurangan yang dilakukan oleh orang-orang di posisi yang sangat senior dengan ego besar. Crowe (2011) mengemukakan bahwa ada lima unsur arogansi dari perspektif CEO, yaitu:

- 1) Ego besar -CEO dapat dilihat sebagai selebriti dan bukan seorang pengusaha.
- 2) Mereka dapat menghindari kontrol internal dan tidak tertangkap.

- 3) Mereka memiliki sikap intimidasi.
- 4) Mereka menerapkan gaya manajemen otokratis.
- 5) Mereka takut akan kehilangan posisi atau status mereka.

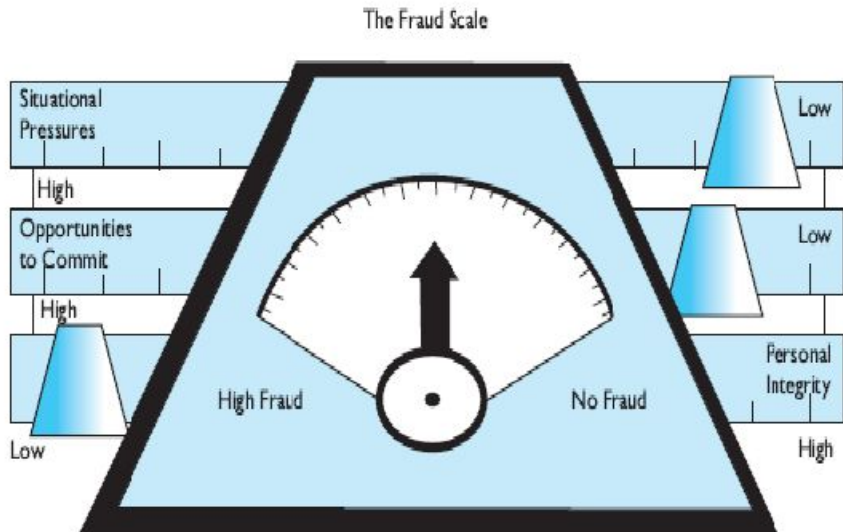


**Gambar 2. 3 Fraud Pentagon**

#### **2.2.4. Fraud Scale**

Albrecht, *et al.* (1984) dalam *Deterring Fraud: The Internal Auditor's Perspective* percaya bahwa *fraud* sulit untuk diprediksi karena profil awal pelaku *fraud* tidak ada. *Fraudulent* dapat dibuktikan dengan cara melakukan evaluasi terhadap tekanan, kesempatan, dan integritas pribadi yang dimiliki seseorang. Tekanan dan peluang keduanya komponen segitiga penipuan, tetapi *fraud scale* mengganti rasionalisasi dengan integritas pribadi. Dengan dasar asumsi tiga faktor penyebab *fraud*, maka dapat diperkirakan situasi yang menggambarkan kemungkinan dari *fraud* (Albercht and Albercht, 2011).

Albercht and Albercht (2011) mengembangkan *fraud scale*, ketika tekanan situasional tinggi, dan peluang dirasakan tinggi, sementara integritas pribadi pelaku rendah maka *fraud* di lingkungan kerja akan berpeluang lebih tinggi terjadi.



**Gambar 2.4 Fraud Scale**

### **2.2.5. Gone Theory**

Albrecht *and* Albrecht (2011) juga menggolongkan empat unsur pendorong seseorang dalam melakukan *fraud* (kecurangan), dapat disebut dengan nama teori *GONE*, yaitu: *greed* (kerakusan), *opportunity* (peluang), *need* (keperluan), dan *exposure* (pembongkaran). Unsur individual yang berkaitan dengan pribadi pelaku, yakni *greed* dan *need*. Sedangkan unsur *opportunity* dan *exposure* adalah unsur yang berkaitan dengan organisasi yang dikatakan sebagai korban dari adanya perbuatan kecurangan (faktor generik/umum).

Loebecke, *et al.* (1989), melakukan identifikasi terhadap perusahaan pelaku kecurangan. Mereka berhasil mengidentifikasi perusahaan terkemuka pelaku kecurangan, memiliki karakteristik kondisi pada perusahaan pelaku kecurangan, motivasi bagi manajemen untuk melakukan kecurangan dan sikap atau nilai etis yang menjadi sebab manajemen melakukan kecurangan.



**a. Laporan Keuangan yang menyesatkan (*Fraudulent Statement*).**

ACFE (2010) menyebutkan *fraudulent statement* dalam skema *occupation fraud*. Definisi dari *fraudulent statement* adalah:

*“the deliberate misrepresentation of the financial condition of an enterprise accomplished through the intentional misstatement or omission of amounts or disclosures in the financial statements to deceive financial statement users.”*

Arens (2014) dan The Treadway Commission Report/ COSO (1987) mendefinisikan *fraudulent financial reporting* sebagai *“an intentional misstatement or omission of amounts or disclosures with the intent to deceive users.”*

Laporan yang menyesatkan (*fraudulent statement*) merupakan bentuk dari kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap hasil atau pengungkapan yang nilainya material yang bertujuan untuk menipu pengguna laporan keuangan, dengan melaporkan laba atau aset lainnya lebih tinggi dari yang sebenarnya (Arens, *et al.*, 2014; COSO, 1987; Albercht and Albrecht, 2011; Weirich, *et al.*, 2010:199; Belkaoui, 2004:61).

Skema dari *fraudulent statement* (Rezaee and Rilley, 2010:7) antara lain:

- 1) *Falsification, alteration, or manipulation of material financial records, supporting documents, or business transactions.*
- 2) *Material intentional omissions or misrepresentations of events, transactions, accounts, or other significant information from which financial statements are prepared.*
- 3) *Deliberate misapplication of accounting principles, policies, and procedures used to measure, recognize, report, and disclose economic events and business transactions.*
- 4) *Intentional omissions of disclosures or presentation of inadequate disclosures regarding accounting principles and policies and related financial amounts.*

Arens, *et al.* (2014) menyebutkan dalam rangka menemukan kecurangan dalam pemberian laporan keuangan yang menyesatkan, auditor

harus mengidentifikasi faktor yang meningkatkan risiko terjadinya kecurangan (*fraud risk factors*).

**Tabel 2. 2 Contoh Faktor Risiko Kecurangan dalam *Fraudulent Statement***

<b>Tiga Kondisi Kecurangan</b>		
<b>Insentif atau tekanan</b>	<b>Kesempatan</b>	<b>Sikap atau Rasionalisasi</b>
Manajemen atau pegawai lainnya dengan insentif atau mengalami penekanan secara material untuk melakukan perbuatan curang dalam memberikan laporan keuangan.	Adanya peluang bagi manajemen atau pegawai dalam membuat sebuah laporan keuangan yang salah.	Sikap atau karakter atau seperangkat nilai yang mendorong manajemen atau pegawai untuk bertindak tidak jujur atau lingkungan perusahaan memberikan kebenaran atas perbuatan tidak jujur tersebut.
<b>Contoh Faktor Risiko</b>	<b>Contoh Faktor Risiko</b>	<b>Contoh Faktor Risiko</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stabilitas keuangan atau keuntungan perusahaan terancam oleh perubahan ekonomi, industri dan kondisi entitas operasi perusahaan.</li> <li>2. Tekanan atas berbagai kewajiban perusahaan yang jatuh tempo (<i>debt repayment</i>).</li> <li>3. Memburuknya pendapatan manajemen atau dewan direksi secara personal adalah ancaman atas kinerja finansial secara entitas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estimasi akuntansi yang relevan, termasuk penilaian subjektif atau kondisi yang sulit untuk melakukan verifikasi.</li> <li>2. Tidak efektifnya dewan direksi atau komite audit sehingga menimbulkan kelalaian dalam menyusun laporan keuangan.</li> <li>3. Tingginya perpindahan atau tidak efektifnya staf akunting, internal audit dan teknologi informasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi yang tidak efektif dan berkembangnya nilai-nilai yang mendesak terjadinya sikap tidak etis dalam perusahaan.</li> <li>2. Perusahaan dikenal yang selalu melanggar hukum atau sering berurusan dengan masalah hukum dengan pihak lain.</li> <li>3. Praktik manajemen yang terlalu agresif atau analisis ekspansi bisnis yang ambisius/ tidak realistis termasuk pinjaman dengan kreditor atau pihak ketiga lainnya.</li> </ol>

Sumber: Arens, *et al.* (2014)

Tabel 2.3 adalah contoh faktor risiko kecurangan untuk masing-masing kondisi dari ketiga kondisi penyebab kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan yang menyesatkan.

**Tabel 2. 3 Model untuk Indikator Kecurangan dalam *Fraudulent Statement***

<p><b><i>Incentives/Pressures:</i></b>  <i>Financial stability or profitability threatened economic, industry, or entity operating conditions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Competition, market saturation, or declining margins</i></li> <li>• <i>Vulnerability to rapid changes in technology, product obsolescence, or interest rates</i></li> <li>• <i>Significant declines in customer demand</i></li> <li>• <i>Operating losses that increase the threat of bankruptcy or hostile takeover</i></li> <li>• <i>Negative cash flows despite earnings and earnings growth</i></li> <li>• <i>Rapid growth or unusual profitability compared to competitors</i></li> </ul> <p><i>Excessive pressure to meet the requirements or expectations of third parties:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Unduly aggressive or unrealistic profitability or trend expectations</i></li> <li>• <i>Need to obtain additional debt or equity financing to stay competitive</i></li> <li>• <i>Marginal ability to meet listing requirements or debt repayment to covenant requirements</i></li> <li>• <i>Adverse effects of reporting poor financial results on pending transactions</i></li> </ul> <p><i>Management or the board of directors finances are threatened by the entity's financial position:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Significant financial interests in the entity</i></li> <li>• <i>Significant portions of compensation in contingent on achieving aggressive targets</i></li> <li>• <i>Personal guarantees of debts of the entity</i></li> </ul> <p><b><i>Opportunities:</i></b>  <i>Opportunities to engage in fraudulent financial reporting:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Significant related-party transactions</i></li> <li>• <i>Ability to dictate terms to suppliers or customers</i></li> <li>• <i>Assets, liabilities, revenues, or expenses dependent on estimates</i></li> <li>• <i>Significant, unusual, or highly complex transactions, especially those close to period end</i></li> <li>• <i>Significant bank accounts or subsidiary or branch operations in tax-</i></li> </ul>
---



*haven jurisdictions*

*Ineffective monitoring of management:*

- *Management dominated by one person or a small group*
- *Ineffective board or audit committee oversight over financial reporting and internal control*

*Complex or unstable organizational structure:*

- *Difficulty identifying the organization or individuals that have a controlling interest in the entity*
- *Overly complex organizational structure involving unusual legal entities or lines of authority*
- *High turnover of senior management, counsel, or board members*
- *Internal control is deficient:*
- *Inadequate monitoring of controls*
- *High employee turnover or ineffective accounting, internal audit, or information technology staff*
- *Ineffective accounting and information systems*

***Attitudes/Rationalizations:***

*Ineffective implementation or enforcement of values or ethical standards by management:*

- *Management's preoccupation with shareholder value and the selection of accounting principles*
- *History of violations of securities laws*
- *Excessive interest by management in stock price or earnings trend*
- *Management commits to achieve aggressive or unrealistic forecasts*
- *Management justifies questionable accounting on the basis of immateriality*

*The relationship between management and the auditor is strained by disputes on accounting, reporting, or audit scope or by restrictions that limit the auditor's access to people or information*

Sumber: Ricchiute (2006: 264)

#### **b. Penyimpangan Aset (*Assets Misappropriation*)**

*Asset misappropriation* meliputi penyalahgunaan atau pencurian aset perusahaan atau pihak lain. Hal ini adalah bentuk dari kecurangan yang termudah untuk dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur atau dihitung (*defined value*). Contoh modus penyalahgunaan aset di antaranya

adalah dengan cara menyembunyikan hasil dari pendapatan, pencurian aset berwujud milik organisasi (pencurian persediaan, pencurian atas barang-barang *scrap* untuk dijual, melakukan pembelian fiktif untuk barang atau jasa yang tidak pernah diterima oleh organisasi, menggunakan harta milik organisasi untuk kepentingan pribadi, dll.).

**Tabel 2. 4 Contoh Faktor Risiko Kecurangan dalam Penyalahgunaan Aset**

Tiga Kondisi Kecurangan		
Insentif atau tekanan	Kesempatan	Sikap atau Rasionalisasi
Manajemen atau pegawai lainnya dengan insentif atau mengalami penekanan secara material untuk melakukan kecurangan dalam menyusun laporan keuangan.	Adanya peluang bagi manajemen atau pegawai dalam memberikan laporan keuangan yang salah.	Sikap karakter atau seperangkat nilai yang mendorong manajemen atau pegawai untuk bertindak tidak jujur atau lingkungan perusahaan memberikan pembenaran atas perbuatan tidak jujur.
Contoh Faktor Risiko	Contoh Faktor Risiko	Contoh Faktor Risiko
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdesak kebutuhan keuangan secara pribadi mendorong manajemen atau pegawai yang memiliki akses atas uang kas perusahaan untuk mengambilnya atau menyalah gunakan aset perusahaan lainnya.</li> <li>2. Hubungan manajemen dan pegawai yang memburuk seperti ancaman PHK, promosi, kompensasi atau penghargaan yang tidak konsisten dapat memicu penyalahgunaan aset oleh pegawai.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah uang kas yang besar atau jumlah persediaan barang yang terlalu kecil atau nilai permintaan barang yang tinggi.</li> <li>2. Ketidakmampuan pengendalian internal atas aset perusahaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap masa bodoh atas kebutuhan untuk memantau atau mengurangi risiko atas penyalahgunaan aset.</li> <li>2. Lalainya pengendalian internal atau gagalnya melakukan tindakan koreksi atas ketidakefektifan pengendalian internal.</li> </ol>

Sumber: Arens, *et al.* (2014).

Tabel 2.5. adalah contoh faktor risiko kecurangan untuk masing-masing kondisi dari ketiga kondisi penyebab kecurangan dalam penyalahgunaan aset.

**Tabel 2. 5 Model untuk Indikator Kecurangan dalam Penyalahgunaan Aset**

<p><b><i>Incentives/Pressures:</i></b> <i>Misappropriation of assets motivated by relationships between management and employees:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Known or anticipated future employee layoffs</i></li><li>• <i>Recent or anticipated changes to employee compensations or benefit plans</i></li><li>• <i>Promotions, compensation, or other rewards inconsistent with expectations</i></li></ul> <p><b><i>Opportunities:</i></b> <i>Opportunities to misappropriate assets:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Large amounts of cash on hand or processed</i></li><li>• <i>Inventory items that are small in size, valuable, or in demand</i></li><li>• <i>Easily convertible assets, such as bearer bonds, diamonds, or computer chips</i></li><li>• <i>Fixed assets that are small in size, marketable, or lack observable identification of ownership</i></li><li>• <i>Inadequate internal control over assets:</i></li><li>• <i>Inadequate segregation of duties or independent checks</i></li><li>• <i>Inadequate management oversight of employees responsible for assets</i></li><li>• <i>Inadequate screening of job applicants who will have access to assets</i></li><li>• <i>Inadequate system of transaction authorization and approval</i></li><li>• <i>Inadequate physical safeguards over cash, investments, inventory, of fixed assets</i></li><li>• <i>Lack of complete and timely assets reconciliation</i></li><li>• <i>Lack of timely documentation of transactions, such as credits for merchandise returns</i></li></ul>
--

***Attitudes/Rationalizations:***

*Attitudes or behavior of employees with access to assets:*

- *Disregard for the need to monitor or to reduce the risk of asset misappropriations*
- *Overriding existing controls that protect assets or failing to correct known control deficiencies*
- *Behavior consistent with displeasure toward management's treatment of an employee*
- *Changes in behavior or lifestyle that may indicate assets have been misappropriated*

Sumber: Ricchiute (2006: 264).

Sedangkan dalam Tabel 2.5., Ricchiute (2006) membuat model untuk indikator kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan yang menyesatkan.

**c. Korupsi (*Corruption*)**

Di Indonesia istilah *fraud* masih asing terdengar dibandingkan dengan korupsi. Menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, **korupsi merupakan "Suatu tindakan melawan hukum, perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara"**.

Jenis kecurangan ini merupakan jenis yang paling sulit untuk dideteksi karena adanya keterlibatan pihak lain dalam melakukan kerja sama seperti suap dan kolusi. Korupsi yang terjadi pada pelaksanaan pengelolaan dan pertanggung jawaban keuangan negara berkaitan erat dengan adanya indikasi tindak pidana korupsi yang mengakibatkan kerugian negara. *Fraud* yang berindikasi menimbulkan kerugian keuangan negara dikategorikan kedalam 4 kelompok akun yang ada dalam laporan keuangan utama yaitu penerimaan, pengeluaran, aset, dan kewajiban.

(Tuanakotta, 2009). Sedangkan menurut ACFE (2014), korupsi dibagi menjadi empat klasifikasi yakni:

1) Suap (*Bribery*)

*Red Flag* yang berhubungan dengan penyuapan antara lain: perubahan *life style* dari pegawai, Terdapat Hubungan antara Vendor dengan pegawai, Pemisahan Tugas yang lemah antara menyetujui vendor dengan *invoice* (Singleton and Singleton, 2010).

2) Pemerasan Ekonomi (*Economic Extortion*)

Secara umum pemerasan ekonomi merupakan kebalikan dari penyuapan. Karyawan meminta kepada vendor sejumlah uang agar disetujui kontrak dan *invoice* nya. *Red Flag* yang berhubungan dengan pemerasan ekonomi sama dengan penyuapan (Singleton and Singleton, 2010).

3) Gratifikasi ilegal (*Illegal Gratitudes*)

*Red flag* Gratifikasi ilegal hampir sama dengan suap atau pemerasan ekonomi. Terdapat perubahan *life style* dari pegawai dan terdapat hubungan yang tidak biasa antara vendor dengan pegawai (Singleton and Singleton, 2010).

4) Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

*Red flag* yang berhubungan dengan konflik kepentingan antara lain: volume transaksi yang besar dengan vendor tertentu, Terdapat hubungan antara pegawai dengan pihak ketiga yang tidak diketahui, Ketidakjelasan pembagian tugas dalam menangani kontrak dan menyetujui *invoice* (Singleton and Singleton, 2010).

Dari berbagai pendapat di atas maka, tingkat kecurangan (*fraud*) dapat dilihat dari berbagai sudut pandang antara lain adalah *symptom* dan *red flag fraudulent financial reporting, asset misappropriation* dan *corruption*. (Arens, et al., 2014, Ricchiute, 2006; Singleton and Singleton, 2010; Dorminey, et al., 2012).



# 3

## KONSEP PENCEGAHAN *FRAUD*

### 3.1. KONSEP PENCEGAHAN *FRAUD*

Beberapa penelitian menyebutkan *Fraud* dibaratkan seperti gunung es, di mana *fraud* yang telah diungkap menjadi bagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya. Menurut Tuanakotta (2007:159) penyebab dari *fraud* diungkap dari ungkapan *fraud by need, by greed and by opportunity*. Hal ini berarti untuk mencegah *fraud* maka harus dihilangkan kemungkinan terkecil kesempatan.

Di dalam standar audit dengan judul "*Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit (SAS 99)*" menjadi petunjuk bagi auditor dalam mendeteksi kecurangan yang material dengan tekanan bahwa auditor harus menerapkan sikap skeptisisme profesional dalam auditnya dan tidak mengasumsikan bahwa manajemen selalu berlaku jujur.

Selain itu, AICPA dan enam organisasi profesional lainnya yaitu *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, *Information Systems Audit and Control Association (ISACA)*, *Institute Internal Auditors (IIA)*, *Institute of Management Accountants (IMA)*, dan *Society for Human Resource Management* juga mensponsori penyusunan pedoman anti kecurangan yang dikenal dengan *Management Antifraud Programs and Controls: Guidance to Help Prevent and Detect Fraud*. Pedoman ini digunakan untuk mengidentifikasi tindakan yang perlu diambil organisasi untuk melawan kecurangan.

Beberapa teori pencegahan *fraud* diungkap oleh para ahli, antara lain:

- a. Menurut Albercht (2008), pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan mengedepankan budaya kerja (*soft control*) dan pengendalian intern dan tata kelola. Budaya kerja yang sehat jujur dan terbuka dan tolong menolong merupakan cara dalam mengedepankan pencegahan *fraud*. Budaya kerja ini dapat diterapkan dengan 4 faktor penting, yaitu

- 1) *Code of Conduct* yang mudah dipahami dan dihormati oleh semua karyawan.
- 2) Memperkerjakan orang-orang yang jujur dan mendidik pegawai tentang kesadaran bahaya *fraud*.
- 3) Tersedianya program yang membantu masalah finansial, psikologi dan sosial pegawai.
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Unsur-unsur pencegahan *fraud* juga dikemukakan oleh Albercht (2008) dengan membangun budaya kejujuran dan mengeliminasi peluang *fraud*. Salah satu cara pencegahan *fraud* antara lain dengan menumbuhkan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi. Akar dari Budaya ini berasal dari sejumlah nilai sistem (*core values*) yang menjadi nilai organisasi. Hal ini juga memungkinkan entitas mengembangkan kerangka etika yang mencakup beberapa cara antara lain (Priantara, 2013);

1) *Setting the tone at the top*

Kejujuran dapat dipertahankan dan ditingkatkan jika atasan seperti direksi dan manajer memberi contoh yang baik. Entitas **menganut prinsip “zero tolerance” terhadap perilaku tidak etis** termasuk pelaporan keuangan yang menyesatkan. Manajemen juga dapat menjadi contoh bagi seluruh pegawai melalui kata dan perbuatannya bahwa ketidakjujuran atau perilaku tidak etis tidak bisa ditolerir meskipun menguntungkan perusahaan. Penerapan yang tepat dengan melihat penetapan target dan sasaran yang tidak realistis mengakibatkan tekanan yang tidak perlu bagi pegawainya dan sering hanya memberi pilihan yang buruk: gagal atau menipu.

2) Menciptakan lingkungan kerja positif.

Lingkungan kerja yang positif meningkatkan moral dan mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan kecurangan. Lingkungan positif berarti bebasnya pegawai dari perasaan dimanfaatkan, diancam dan diacuhkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang menurunkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan risiko kecurangan antara:

- a) Top manajemen kurang memberikan hadiah (*reward*) perilaku yang positif.
  - b) Umpan balik negatif dan kurang menghargai kinerja pegawai.
  - c) Adanya persepsi ketidakadilan dalam perusahaan.
  - d) Manajemen yang otokrasi (alih-alih partisipatif).
  - e) Rendahnya kesetiaan organisasi atau kurang rasa memiliki.
  - f) Target anggaran atau target keuangan lainnya yang tidak realistis.
  - g) Tidak berani menyampaikan berita buruk kepada supervisor dan atau manajemen.
  - h) Kompensasi pegawai lebih rendah dari perusahaan saingan.
  - i) Pelatihan dan kesempatan promosi naik jabatan yang buruk.
  - j) Tugas pokok dan Tanggung jawab organisasional kurang jelas.
  - k) Metode dan praktik komunikasi yang buruk dalam organisasi.
- 3) Merekrut dan mempromosikan pegawai yang tepat
- Perekrutan dan promosi harus dilakukan secara tepat. Manakala menghadapi tekanan dan kesempatan yang cukup, beberapa pegawai memilih berbuat curang dari pada menghadapi konsekuensi negatif berlaku jujur. Merekrut dan mempromosikan pegawai secara proaktif meliputi:
- a) Investigasi atas latar belakang individu yang dipertimbangkan untuk jabatan atau promosi khususnya jabatan yang memerlukan kepercayaan.
  - b) Chek dan *recek* pendidikan, sejarah pekerjaan dan referensi pribadi kandidat.
  - c) Pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku.
  - d) Dalam *review* kinerja reguler termasuk di antaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam



mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku.

- e) Terus menerus melakukan evaluasi objektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, dan setiap pelanggaran ditangani segera.

4) Pelatihan

Setiap pegawai baru dilatih mengenai nilai-nilai budaya dan aturan perilaku perusahaan. Pelatihan ini harus secara jelas mencakup apa yang diharapkan dari seluruh pegawai berkenaan dengan:

- a) Tugasnya untuk menyampaikan masalah-masalah tertentu.
- b) Daftar jenis masalah, termasuk kecurangan yang terjadi dan yang dicurigai harus dikomunikasikan.
- c) Informasi bagaimana mengomunikasikan masalah tersebut.

5) Penegasan

Manajemen perlu mengartikulasikan kepada seluruh pegawai untuk menunaikan akuntabilitas mengenai kesesuaian tindakannya dengan standar perilaku. Konfirmasi pegawai secara periodik tidak saja merupakan penegakan kebijakan, tetapi juga menangkal individu untuk melakukan kecurangan dan pelanggaran lainnya di samping mengidentifikasi masalah sebelum menjadi besar.

6) Disiplin

Disiplin dapat diterapkan dalam lembaga dan apabila sebaliknya tindakan berikut ini dapat diambil sebagai respons terhadap insiden kecurangan:

- a) Investigasi yang lengkap segera dilakukan.
- b) Tindakan yang tepat dan konsisten diambil terhadap seluruh pelaku.
- c) Pengendalian yang relevan dinilai dan ditingkatkan.

- d) Komunikasi dan pelatihan dilaksanakan untuk menegakkan nilai-nilai perusahaan, aturan perilaku dan kesadaran pegawai.
- b. Menurut Child & Bishop (2008) pencegahan *fraud* selain dari pengambilan keputusan atau tindakan agar *fraud* tersebut cepat terdeteksi dengan cepat tetapi juga melakukan pencegahan agar tidak terjadi *fraud* lain. *Fraud* harus dapat dicegah karena mencegah merupakan langkah awal untuk melindungi keorganisasian dari ancaman *fraud*. Sistem untuk pencegahan *fraud* harus berawal dari komitmen, konsistensi dan dukungan yang baik serta “*tone at the top*” yang memiliki arti suri teladan yang baik.

Menurut Child & Bishop (2008) ada 10 langkah-langkah yang dapat melindungi *fraud* di perusahaan “*Ten Tips for preventing Corporate Fraud*” yaitu:

- 1) *Set an ethical tone that starts from the top*, lembaga memiliki aturan tertulis yang memunyai keterkaitan dengan etika budaya perusahaan dan harus dapat dikomunikasikan dengan baik, mendapat dukungan dari elemen atas sampai bawah perusahaan.
- 2) *Establish regular fraud detection procedures*, adanya rancangan yang terstruktur mengenai prosedur audit internal sebagai alat pendeteksi *fraud*.
- 3) *Have a hotline*, eksistensi dari karyawan dan dukungan dari perusahaan dalam memberikan kesempatan karyawan melaporkan *fraud* selama 24 jam dalam 7 hari (24/7) dengan tujuan mengidentifikasi *fraud* secepat mungkin secara identitas atau tanpa identitas dalam melaporkannya.
- 4) *Education employes about fraud*, memberikan pendidikan mengenai sanksi, dampak, risiko *fraud* dengan cara-cara yang mudah dipahami seperti peringatan yang tercantum dalam poster, mading yang diletakkan dalam ruang kantor atau *wallpaper* komputer yang saling berkesinambungan satu sama lain antara pihak internal atau eksternal.

- 5) *Have certified Fraud Examiners on staff*, menawarkan pelatihan *tentang* teknik pengungkapan dan mendeteksi *fraud* dengan sertifikat profesionalisme anti *fraud*.
- 6) *Involve your suppliers in your fraud detection efforts*, permintaan pendapat *oleh* perusahaan pada pegawai tentang adanya potensi perilaku menyimpang. *Hotline* tersebut bisa berasal dari vendor atau pembeli utama.
- 7) *Take all tips seriously and investigate*, setelah adanya kecurigaan yang ada, selanjutnya menindaklanjuti dan melakukan investigasi secara menyeluruh dengan bukti-bukti yang ada sesuai dengan laporan yang *diterima* apakah hal tersebut benar atau tidak.
- 8) *Decide who will be notified about tips*, melakukan variasi cara dalam *menanggapi* informasi yang masuk. Contoh masukan *fraud* harus sampai pada internal audit dan ancaman terhadap pelapor disampaikan staf personalia.
- 9) *Conduct background checks*, menutup peluang pada calon pegawai yang *memiliki riwayat fraud* pada perusahaan sebelumnya. Dengan cara menginvestigasi profil calon pegawai pada tempat kerja sebelumnya.
- 10) *Have oversight by a member of senior management and the board*, memberikan *tugas* pada senior untuk dapat mengimplementasikan *kegiatan* dalam memberikan penilaian risiko *fraud*. Dewan komisaris harus mengawasi dengan baik agar usaha tersebut dilakukan secara sistematis dan komprehensif.

### **3.2. STRATEGI ANTI FRAUD**

Strategi yang bisa dilakukan dengan cara anti *fraud* antara lain dengan pencegahan, deteksi, investigasi dan pemantauan. Penerapan yang baik dilakukan oleh Bank Indonesia pada Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/28/DPNP Tanggal 9 Desember 2011 tentang Penerapan Strategi Anti *Fraud* Bagi Bank Umum, yaitu dengan Sistem Pengendalian *Fraud*.

Pilar pencegahan juga dilakukan dengan menggunakan berbagai cara yang mengurangi potensi terjadinya *fraud*.

**a. Anti *Fraud Awareness***

Yaitu menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya pencegahan *fraud*. Berbagai langkah yang dilakukan dengan cara:

- Penyusunan dan sosialisasi anti *fraud statement*
- Program *employee awareness*
- Program *customer awareness*

**b. Mengidentifikasi *fraud risk assesment***

Adanya penilaian secara periodik oleh organisasi untuk mengidentifikasi modus operandi dan peristiwa *fraud* yang potensial. Penaksiran risiko kecurangan mempertimbangkan kerentanan entitas dari tindakan kecurangan dan apakah ancaman dari risiko tersebut dapat menghasilkan salah penyajian material dan kerugian yang besar dari organisasi. Dalam mengidentifikasi *fraud risk*, perusahaan hendaknya mempertimbangkan sifat organisasi, industri atau karakteristik spesifik yang mempengaruhi risiko kecurangan.

Berikut ini adalah karakteristik potensi kecurangan yang dilihat dari tipe kecurangan.

**Tabel 3. 1 Karakteristik Potensi Kecurangan (*Characteristics of Fraud Opportunities*)**

Tipe Kecurangan	Potensi Kecurangan (Karakteristik)	Proses atau Elemen Proses
<i>Financial Fraud</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aset (kas, surat berharga)</li> <li>• Proses termasuk pemindahan atau pertukaran aset keuangan</li> <li>• Proses di dalamnya termasuk penilaian</li> <li>• subjektif aset atau kredit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerimaan kas</li> <li>• Pengiriman dengan kawat</li> <li>• Pembelian</li> <li>• Kredit/persetujuan pinjaman</li> <li>• Pelelangan atau penarikan aset (disposal)</li> <li>• Appraisal</li> </ul>

Tipe Kecurangan	Potensi Kecurangan (Karakteristik)	Proses atau Elemen Proses
<b>Pencurian Aset</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aset dapat dirubah untuk kepentingan pribadi atau dapat digunakan pribadi dan dinas</li> <li>• Nilai aset lebih besar dari nilai nominal</li> <li>• Akses terhadap aset relatif terbuka sering dan dengan pengendalian minimal</li> <li>• Aset mudah disembunyikan</li> <li>• Komoditi yang sulit dilacak</li> <li>• Mudah dijual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aset yang mudah diambil</li> <li>• Komputer <i>portable</i></li> <li>• Logam berharga (<i>scrap</i>)</li> <li>• Persediaan <i>microchip</i></li> <li>• Barang-barang konsumen</li> <li>• Peralatan</li> <li>• Bahan gas</li> <li>• Bahan material</li> <li>• Barang <i>scrap</i></li> </ul>
<b>Pencurian Jasa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jasa yang bisa dikonversi dengan mudah untuk kepentingan pribadi atau dinas atau penggunaan dua-duanya</li> <li>• Nilai jasa lebih besar dari nominalnya</li> <li>• Akses terhadap jasa relatif terbuka, sering dengan pengendalian minimal</li> <li>• Jasa dilaksanakan di luar kantor (<i>off premises</i>)</li> <li>• Pegawai juga sekaligus pelanggan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telekomunikasi</li> <li>• Jasa penyewaan</li> <li>• Jasa konsumen</li> <li>• Perkapalan</li> <li>• Pergudangan di luar kantor jasa perbaikan</li> <li>• Penyesuaian <i>account receivable</i></li> </ul>
<b>Misrepresentasi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu</li> <li>• Hasil</li> <li>• Aset</li> <li>• Reputasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses pelaporan</li> <li>• Proses dengan pertimbangan subjektif yang tinggi</li> <li>• Proses dengan dampak pada kelangsungan hidup perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jasa konsultasi/legal</li> <li>• Estimasi cadangan</li> <li>• Dampak terhadap keamanan atau lingkungan</li> <li>• Kepatuhan terhadap ketentuan legal (peraturan)</li> </ul>

Sumber: Albercht (2008)

**c. Memperkuat Sistem Pengendalian internal.**

Beberapa jenis risiko melekat (*inherent*) dalam entitas, dapat dideteksi dengan sistem pengendalian internal. Pengendalian internal yang efektif mencakup lingkungan pengendalian, sistem informasi yang efektif dan aman, aktivitas pengendalian dan *monitoring*.

**d. *Whistleblower system***

Istilah ini berarti ‘peniup peluit’ yaitu orang yang melaporkan terjadinya *fraud*. Pelapor akan melaporkan bukti, informasi atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan sehingga dapat ditindaklanjuti. Dalam kasus ini, pelapor harus dilindungi kerahasiaannya. Dibutuhkan adanya suatu prosedur yang konsisten guna menindaklanjuti adanya pelaporan terjadinya kasus *fraud*.

### **3.3. PENGEMBANGAN PROSES PENGAWASAN *FRAUD (OVERSIGHT PROCESS)***

Fungsi pengawasan merupakan hal yang paling tepat dalam mencegah dan menangkal kecurangan secara efektif. Beberapa organ yang diwajibkan dalam proses pengawasan.

**a. Komite Audit**

Komite Audit mempunyai wewenang dalam menginvestigasi, dan meminta bantuan legal, akunting atau profesional lainnya dalam investigasinya. Hendaknya seluruh anggota Komite Audit mengerti masalah keuangan dan tiap komite memiliki paling tidak satu orang ahli dalam bidang keuangan (*financial expert*). Komite Audit mempertimbangkan potensi manajemen melakukan *override* terhadap pengendalian internal atau mempengaruhi proses pelaporan keuangan. Komite Audit juga melakukan *review* atas informasi keuangan untuk menilai kewajarannya dengan membandingkan informasi dengan data tahun lalu, hasil taksiran (*forecast*) atau rata-rata industri.

b. Manajemen

Manajemen mengawasi dan mengatur aktivitas yang dilakukan karyawan dengan mengimplementasikan, *monitoring* dan mengendalikan seluruh proses dalam institusi. Manajemen juga dapat berinisiatif dan ikut atau mengarahkan perbuatan atau menyembunyikan tindakan kecurangan.

c. Internal Auditor

Dalam *Standards for The Professional of Internal Auditing* (IIA Standars) mewajibkan internal auditor untuk mengevaluasi atau menaksir risiko kecurangan dan pengendaliannya guna pemberian saran tindak aksi mengurangi risiko dan meningkatkan pengendalian. Penaksiran risiko berfungsi sebagai dasar penyusunan rencana audit dan pengetesan pengendalian internal.

Auditor bertugas menetapkan:

- 1) Lingkungan organisasi mendorong kesadaran pengendalian.
- 2) Tujuan organisasi dan sasaran entitas telah ditetapkan.
- 3) Kebijakan tertulis (misalnya kode etik dan standar perilaku) telah di tempatkan dan menjelaskan aktivitas yang dilarang dan tindakan yang harus diambil jika pelanggaran terjadi.
- 4) Kebijakan pembagian tugas dan wewenang untuk transaksi ditetapkan dan dipelihara.
- 5) Kebijakan, prosedur, praktik dan mekanisme lainnya yang dikembangkan untuk memonitor aktivitas dan menjaga keamanan aset khususnya di bagian yang berisiko tinggi.
- 6) Saluran komunikasi memberikan manajemen informasi yang cukup dan dapat dipercaya.
- 7) Saran untuk perbaikan atau peningkatan pengendalian yang *cost-effective* diberikan untuk mengurangi kecurangan.

Internal auditor secara proaktif melakukan audit untuk meneliti adanya korupsi, penggelapan aset dan kecurangan dalam penyusunan laporan keuangan. Pendeteksian jenis kecurangan tertentu dapat dimanfaatkan *computer-assited audit technique* (CAAT). Beberapa tugas internal audit dapat melaksanakan prosedur analitis dan prosedur lainnya untuk mengisolasi anomali dan audit detail atas perkiraan dan transaksi yang berisiko tinggi untuk mengidentifikasi potensi kecurangan laporan keuangan.

d. Auditor Independen

Auditor independen membuat penilaian atas proses identifikasi, penaksiran dan respons terhadap risiko kecurangan. Auditor independen bertanggungjawab atas proses penaksiran risiko dan sistem pengendalian internal, termasuk bidang-bidang yang rentan terhadap kecurangan pelaporan keuangan dan penggelapan aset.





# 4

## KONSEP PENDETEKSIAN *FRAUD*

### 4.1. KONSEP PENDETEKSIAN *FRAUD*

Pendeteksian kecurangan dilakukan dengan identifikasi *symptoms* yang sering mengindikasikan kecurangan. Perbedaan dengan investigasi kecurangan meliputi penentuan siapa yang melakukan, modus operandi, kapan kecurangan tersebut dilakukan, apa motivasinya, dan berapa jumlah uang atau aset lainnya yang diambil.

Terdapat beberapa metode pendeteksian kecurangan secara pro aktif, di antaranya dengan melihat *symptoms* dan *redflag* terjadinya kecurangan. Metode lain dengan menggunakan *Inductive Detection Method* dan *Deductive Detection Method*.

#### 4.1.1. Symptoms dan Redflag Terjadinya Kecurangan

Albercht (2008) mengatakan kecurangan dapat dilihat dengan menggunakan tanda-tanda *symptom* dan *redflag* kecurangan sebagai berikut.

- a. Anomali bukti transaksi.

Hal ini dapat dilihat dengan menggunakan dokumentasi sumber transaksi atau menggunakan dokumen tidak asli (foto kopi). Hal ini dapat dilihat dengan alamat penerimaan pembayaran yang tidak sama dengan alamat pembelian. Contoh lain dengan piutang yang telah melewati jatuh tempo.

- b. Anomali Akuntansi.

Hal ini dapat dilihat dengan ayat (*entry*) jurnal yang salah tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum. Pencatatan buku besar yang tidak akurat.

- c. Kelemahan Sistem pengendalian Internal.  
Contoh penerapan yang salah pada kasus ini adalah dengan tidak adanya pembagian tugas, pengamanan memadai untuk aset, otorisasi yang tepat, dan sistem akuntansi yang tidak memadai.
- d. Anomali dari prosedur analitis.
  - 1) Anomali ini dapat dilihat dengan cara pendapatan yang meningkat dengan persediaan yang semakin menurun.
  - 2) Pendapatan yang meningkat dengan piutang yang menurun.
  - 3) Pendapatan yang meningkat dengan arus kas masuk yang menurun.
  - 4) Persediaan yang meningkat dengan utang yang menurun.
- e. Gaya hidup mewah.
- f. Perilaku yang tidak biasa.
- g. Pengaduan dan komplain.

#### **4.1.2. Inductive Detection Method**

Pendekatan lain yang dilakukan dalam mendeteksi *fraud* adalah *commercial data-mining software*, seperti Audit Command Language (ACL). Metode ini digunakan untuk melihat kejanggalan-kejanggalan dalam *data base*. Contoh penerapan adalah pada area yang memiliki risiko kecurangan sangat tinggi yang berindikasi adanya *kickbacks* dari penjual kepada pembeli, auditor menguji kecenderungan pembelian untuk beberapa produk. Apabila ditemukan adanya pembelian yang meningkat untuk satu penjual sedangkan penjual yang lain mengalami penurunan dan adanya satu penjual yang pengajuan harganya selalu meningkat, maka hal ini merupakan *fraud symptom*.

Pendekatan lainnya yang digunakan adalah melakukan prosedur *analytical review* yang sudah biasa digunakan para akuntan pada umumnya, yaitu melakukan analisis kemungkinan terjadinya kejanggalan dalam akuntansi.

#### **4.1.3. Deductive Detection Method**

Pendekatan ini untuk menentukan apa saja kecurangan yang dapat terjadi dalam situasi tertentu dan kemudian menggunakan teknik dan

metode lainnya untuk menentukan apabila kecurangan tersebut benar-benar ada. Ada 5 (lima) tahap yang harus dilalui yaitu:

- a. Memperoleh pengertian tentang bisnis dan operasi perusahaan.
- b. Memperoleh pengertian apa saja kecurangan yang dapat terjadi dalam kegiatan perusahaan.
- c. Menentukan gejala yang umumnya kecurangan dapat dilakukan.
- d. Menggunakan *data base* dan sistem informasi untuk mencari gejala-gejala kecurangan.
- e. Tindak lanjut gejala tersebut untuk menentukan jika ada kecurangan atau faktor-faktor lain yang menyebabkan.

## **4.2. METODE PENDETEKSIAN BERDASARKAN PENGGOLONGAN *FRAUD***

ACFE (2010) menggolongkan pendeteksian kecurangan dengan cara antara lain:

### **4.2.1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)**

Kecurangan dalam penyajian laporan keuangan umumnya dideteksi melalui analisis laporan keuangan sebagai berikut.

- a. **Analisis vertikal**, yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara item-item dalam laporan laba rugi, neraca, atau laporan arus kas dengan menggambarkannya dalam persentase. Sebagai contoh, adanya kenaikan persentase hutang niaga dengan total hutang dari rata-rata 33% menjadi 58% di lain pihak adanya penurunan persentase biaya penjualan dengan total penjualan dari 24% menjadi 18% mungkin dapat menjadi satu dasar adanya audit kecurangan.
- b. **Analisis horizontal**, yaitu teknik untuk menganalisis persentase-persentase perubahan item laporan keuangan selama beberapa periode laporan. Contoh adanya kenaikan penjualan sebesar 80% sedangkan harga pokok mengalami kenaikan 140%. Dengan asumsi tidak ada perubahan lainnya dalam unsur-unsur penjualan dan pembelian, maka hal ini dapat menimbulkan sangkaan adanya pembelian fiktif, penggelapan, atau transaksi ilegal lainnya.

- c. **Analisis rasio**, yaitu alat untuk mengukur hubungan antara nilai-nilai item dalam laporan keuangan. Sebagai contoh adalah *current ratio*, adanya penggelapan uang atau pencurian kas dapat menyebabkan turunnya perhitungan rasio tersebut. Contoh penerapan pada rasio ini antara lain:
- 1) Rasio likuiditas; *current ratio, working capital ratio, account receivable ratio, inventory turnover, acet test ratio*,
  - 2) Rasio solvabilitas; *total debt to total equity, total debt to total assets*.
  - 3) Rasio Profitabilitas; *return on assets, return on investment, economic value added, market value added, gross margin ratio*.

#### 4.2.2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Cara mendeteksi kecurangan-kecurangan kategori ini sangat banyak variasinya. Tiap jenis-jenis kecurangan dapat dideteksi melalui beberapa teknik yang berbeda. Misalnya, untuk mendeteksi kecurangan dalam pembelian ada beberapa metode deteksi yang dapat digunakan. Metode ini akan efektif bila digunakan secara kombinasi gabungan, setiap metode deteksi akan menunjukkan *anomalies*/gejala penyimpangan yang dapat diinvestigasi lebih lanjut untuk menentukan ada tidaknya kecurangan. Selain itu, metode-metode tersebut akan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam pengendalian intern dan mengingatkan/memberi peringatan pada auditor akan adanya potensi terjadinya kecurangan di masa mendatang.

a. *Analytical review*

Suatu *review* atas berbagai akun yang mungkin menunjukkan ketidakbiasaan atau kegiatan-kegiatan yang tidak diharapkan. Sebagai contoh penerapan pada kasus ini adalah

- 1) Perbandingan pembelian persediaan bahan baku dengan tahun sekarang yang mengindikasikan kecurangan *overbilling scheme* atau kecurangan pembelian ganda.
- 2) Perbandingan pembelian barang persediaan dengan penjualan bersihnya yang mengindikasikan pembelian yang terlalu tinggi atau terlalu rendah biasa dibandingkan dengan tingkat penjualannya.

b. *Statistical sampling*

Metode statistik ini dapat dideteksi efektif jika ada kecurigaan terhadap satu atributnya. Sebagaimana persediaan, dokumen dasar pembelian dapat diuji secara sampling untuk menentukan ketidakbiasaan (*irregularities*), misalnya pemasok fiktif. Suatu daftar alamat PO BOX akan mengungkapkan adanya pemasok fiktif.

c. *Vendor or outsider complaints*

Hal ini dapat dilihat dari komplain/keluhan dari konsumen, pemasok, atau pihak lain untuk melakukan audit lebih lanjut.

d. *Site visit – observation*

Observasi ke lokasi biasanya dapat mengungkapkan ada tidaknya pengendalian intern di lokasi-lokasi tersebut. Observasi terhadap bagaimana transaksi akuntansi dilaksanakan kadangkala akan memberi peringatan pada auditor kecurangan akan adanya daerah-daerah yang mempunyai potensi bermasalah. Dalam banyak kasus kecurangan, khususnya kasus pencurian dan penggelapan aset, biasanya terdapat tiga faktor, yaitu:

- 1) Ada satu tekanan pada seseorang, seperti kebutuhan keuangan.
- 2) Adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan dan menyembunyikan kecurangan yang dilakukan.
- 3) Adanya cara pembenaran perilaku tersebut yang sesuai dengan tingkatan integritas pelakunya.

Ada tiga elemen dalam struktur pengendalian intern yang perlu diperhatikan dengan baik, yaitu Lingkungan pengendalian, sistem akuntansi, dan prosedur pengendalian, dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 4. 1 Elemen Struktur Pengendalian Intern**

<i>Control Environment</i>	<i>Accounting System</i>	<i>Control Procedures</i>
1. <i>Management Philosophy and style</i>	1. <i>Validity</i>	1. <i>Separation of duties</i>
2. <i>Organization Structure</i>	2. <i>Authorization</i>	2. <i>Proper procedures for authorization</i>
3. <i>Audit Committee</i>	3. <i>Completeness</i>	3. <i>Adequate documents and records</i>
4. <i>Communication methods</i>	4. <i>Valuation</i>	4. <i>Physical control over assets and records</i>
5. <i>Internal audit function</i>	5. <i>Classification</i>	5. <i>Independent checks on performance</i>
6. <i>Personnel policies and procedures</i>	6. <i>Timing</i>	6. <i>Procedures and Policies</i>

Sumber: Albercht (2008)

#### **4.2.3. Korupsi (*Corruption*)**

Kecurangan yang berasal dari korupsi ini dapat dideteksi melalui keluhan dari rekan kerja yang jujur, laporan dari rekan, atau pemasok yang tidak puas dan menyampaikan komplain ke perusahaan. Pendeteksian atas kecurangan ini dapat dilihat dari karakteristik (*red flag*) si penerima maupun si pemberi. Orang-orang yang menerima dana korupsi ataupun penggelapan dana pada umumnya mempunyai karakteristik (*red flag*) seperti *the big spender, the gift taker, the odd couple, the rule breaker, the complainer, the genuine need*. Sedangkan orang yang melakukan pembayaran mempunyai karakteristik (*red flag*): *the sleaze facto, the too succesful bidder, poor quality, higher price, the one-person operation*.



# 5

## ANALISIS KAJIAN FAKTOR BERPENGARUH TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN

Hasil kajian penelitian tentang kecurangan laporan keuangan (*fraud*) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecurangan (*fraud*). Faktor-faktor tersebut antara lain tata kelola yang baik, kualitas audit internal, iklim etis dan dukungan manajemen puncak. Faktor-faktor tersebut secara umum berpengaruh secara negatif, artinya semakin baik faktor-faktor penentu tersebut akan semakin menurunkan tingkat kecurangan.

### 5.1. TATA KELOLA YANG BAIK (*GOOD GOVERNANCE*)

Tata kelola yang baik atau sering disebut *good governance* merupakan *issue* yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik (Lembaga Administrasi Negara, 2000:5). Di Indonesia, *good governance* menjadi *issue* yang mengemuka sejak krisis ekonomi 1997. Buruknya tata kelola pemerintahan mengakibatkan munculnya kesadaran masyarakat akan pentingnya tata kelola dan adanya tuntutan masyarakat mengenai perlunya transparansi dan akuntabilitas (A'fiah, 2015). Berbagai upaya memperbaiki tata kelola dilakukan dengan menerapkan prinsip *good governance* di semua lini masyarakat (Zarkasyi, 2008).

Stoker (1998) mengemukakan Teori *Governance* sebagai:

*“The essence of governance is its focus on mechanisms that do not rest on recourse to the authority and sanctions of government..., Governance for (some) is about the potential for contracting, franchising and new forms of regulation. In short, it is about what (some) refer to as the new public management. However, governance ... is more than a new set of managerial tools. It is also about more than achieving greater efficiency in the production of public services” (1998, p. 17).*

*Governance* berfokus pada mekanisme tata kelola yang merujuk pada proses lembaga formal dan institusional yang beroperasi untuk memfasilitasi tindakan kolektif dan menjaga ketertiban umum. Konsep *governance* juga menunjuk pada penciptaan struktur atau aturan baik internal maupun eksternal merupakan hasil dari interaksi banyaknya pelaku mengatur satu sama lain (Kooiman and VanVliet, 1993 dalam Stoker, 1998).

Stoker (2008) menyebutkan *governance* merupakan bentuk baru dari peraturan menuju *New Public Management* (NPM). Sedangkan, Peters and Pierre (1998) menyebutkan *governance* adalah proses, sementara *New Public Management* (NPM) adalah hasil. Cadbury (1992) mendefinisikan *governance* sebagai *the system by which organisations are directed and controlled*. *Cadbury Committee* memandang *governance* sebagai seperangkat aturan yang merumuskan hubungan antara para pemegang saham, manajer, kreditor, pemerintah, karyawan, dan pihak-pihak yang berkepentingan.

*United Nation Development Program/UNDP* (1997) menyebutkan *governance* (tata kelola) sebagai:

*“The exercise of political, economic and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels.... comprises the complex mechanisms, processes and institutions through which citizens and groups articulate their interests, mediate their differences and exercise legal rights and obligations.”*

Berdasarkan pengertian *governance* menurut UNDP (1997), *governance* memiliki tiga kaki (*tree legs*), yaitu *politic, economic, dan administrative*. *Political governance* mengacu pada proses pembuatan keputusan kebijakan (*policy/strategy formulation*), luasnya kewenangan dan legitimasi yang didapat dari proses politik yang demokratis. *Economic governance* mengacu pada proses pembuatan keputusan di bidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemertaan, penurunan kemiskinan dan peningkatan kualitas hidup. *Administrative governance* mengacu pada sistem implementasi kebijakan.

World Bank (1999) menyatakan *governance* adalah *the way state power is used in managing economic and social resource for development*



and society. Sementara, *Asian Development Bank/ADB* (2011) mendefinisikan *governance* as the manner in which power is exercised in the management of a country's economic and social resources for development.

Menurut *Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD* (2004), *good governance* adalah

*“The use of political authority and exercise of control in a society in relation to the management of its resources for social and economic development,” which ‘encompasses the role of public authorities in establishing the environment in which economic operators function and in determining the distribution of benefits as well as the nature of the relationship between the ruler and the ruled’.*

Definisi *good governance* yang terbaru untuk sektor publik dikemukakan *International Federation of Accountant/IFAC* (2014), yakni *governance comprises the arrangements put in place to ensure that the intended outcomes for stakeholders are defined and achieved*. Tata kelola yang baik ditandai dengan pengawasan yang kuat, peningkatan kinerja sektor publik dan penanganan korupsi. Tata kelola yang baik dapat meningkatkan kepemimpinan organisasi, manajemen, dan pengawasan, menghasilkan intervensi yang lebih efektif, dan akhirnya mengarah pada hasil yang lebih baik dengan kehidupan masyarakat yang meningkat. (IFAC, 2014).

LAN (2000), mengungkapkan tata kelola pemerintahan yang baik adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif di antara domain-domain pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat yang saling berhubungan. Sedangkan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mendefinisikan *good governance* adalah komitmen, aturan main, serta praktik penyelenggaraan bisnis secara sehat dan beretika. (BPKP, 2011). Pendapat Avianti (2008) *Good Government Governance* merupakan pengamanan atas hubungan timbal balik di antara elemen organisasi yang dibentuk oleh pemerintah, yang ditujukan pada pencapaian tujuan-tujuan kebijakan secara efisien dan

efektif, serta mengomunikasikan secara terbuka dan memberikan pertanggungjawaban kepada *stakeholder*.

Komite Nasional Kebijakan *Governance*/KNKG (2006) menyatakan pelaksanaan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik memberikan kontribusi yang strategis untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menciptakan iklim bisnis yang sehat, meningkatkan kemampuan daya saing, menghindari penyimpangan dan mencegah terhadap korupsi dan suap.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa *Good Government Governance* adalah penerapan prinsip-prinsip dan aturan kebijakan pemerintah untuk memastikan hasil pengambilan keputusan penyelenggaraan pemerintahan yang solid dan bertanggungjawab telah sesuai dengan kepentingan masyarakat. (IFAC, 2014; UNDP, 1997; World Bank, 1999; ADB, 2011, OECD, 2004, LAN, 2000, BPKP, 2002, KNKG, 2006).

### **5.1.1. Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik**

UNDP (1997) merumuskan prinsip-prinsip tata kelola di sektor publik sebagai *capable, responsive, inclusive, dan transparent*. Menurut UNDP, *good or democratic governance* memerlukan partisipasi. Adanya perbaikan tata kelola harus mencakup banyak orang yang memiliki suara dalam pengambilan keputusan.

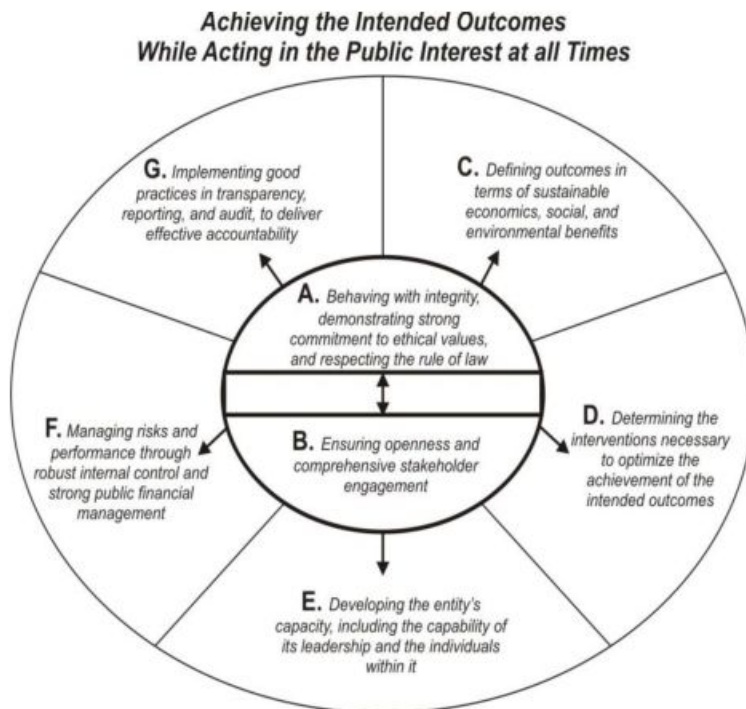
*United Nations* menjelaskan prinsip *Good Governance* adalah *promotes equity, participation, pluralism, transparency, accountability and the rule of law*. *United Nations* dalam menerjemahkan prinsip-prinsip dalam praktik tata kelola pemerintahan yang baik dari sisi penyelenggaraan pemilu yang bebas adil, adanya perwakilan legislatif yang membuat undang-undang dan memberikan pengawasan, dan peradilan yang independen untuk menafsirkan hukum-hukum.

Asian Development Bank (2011) menjelaskan bahwa *good governance* mengandung empat nilai utama yaitu, *accountability, partisipation predictability dan transparency*. Sementara World Bank (2007) mengungkapkan sejumlah karakteristik *good governance* adalah *transparent and accountable institutions, strong skills and competence, and a fundamental willingness to do the right thing*. OECD (2004)

mengemukakan kriteria *good governance* terdiri dari: *fairness, transparency, accountability, responsibility*.

Di Indonesia, *governance* dikemukakan oleh Mardiasmo (2006) adalah transparansi, akuntabilitas dan *value for money (economy, efficiency dan effectiveness)*. BPKP (2011) menyebutkan prinsip-prinsip *good governance* adalah transparan, akuntabel, adil, wajar, demokratis, partisipatif, dan *responsive*.

IFAC (2014) dalam *International Framework: Good Governance in Public Sector* menyatakan *Good Governance* dalam sektor publik mendorong penggunaan informasi yang lebih baik dan membantu pengambilan keputusan jangka panjang. *Good Governance* yang baik meningkatkan kepemimpinan organisasi, manajemen, dan pengawasan, dengan melakukan intervensi yang lebih efektif dan *output* yang lebih baik (IFAC, 2010).



**Gambar 5. 1 Prinsip Prinsip Good Governance**

Sumber: IFAC (2014).

Prinsip-prinsip *good governance* yang digunakan dalam tulisan ini adalah prinsip yang menurut IFAC (2014) karena lebih terbaru dan khusus diterapkan di sektor publik. Prinsip-prinsip *good governance* berdasarkan IFAC (2014) adalah:

**a. *Behaving with integrity, demonstrating strong commitment to ethical values, and respecting the rule of law.***

*Integrity* menurut IFAC (2014) adalah pemegang jabatan publik bersikap tidak terpengaruh terhadap pihak lain dalam pekerjaan mereka, tidak mengambil keputusan untuk mendapatkan keuangan atau materi yang manfaat bagi diri pihak pribadi. Lembaga harus berdiri sebagai panutan untuk mempromosikan budaya integritas dan kolaborasi seluruh entitas melalui sejumlah mekanisme, termasuk kode etik, konsultasi staf dan komunikasi, perilaku teladan, dan penilaian kinerja serta proses *reward and punishment*.

Lembaga juga harus memiliki kode etik yang efektif yang menembus semua aspek operasi entitas sektor publik, misalnya pengadaan barang dan jasa, pengangkatan staf prestasi, melakukan pekerjaan tanggung jawab dengan baik, dan penggunaan dana publik untuk menguntungkan masyarakat. Mekanisme kerangka hukum yang adil dan sistem peradilan yang independen, juga dibutuhkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Aturan hukum juga merupakan sarana bagi entitas sektor publik dan individu di dalamnya untuk dapat dimintai pertanggungjawaban oleh legislatif dan masyarakat (IFAC, 2014).

**b. *Ensuring openness and comprehensive stakeholder engagement.***

*Openness* menurut IFAC (2014) adalah entitas sektor publik harus terbuka mungkin tentang semua keputusan mereka, tindakan, rencana, penggunaan sumber daya, perkiraan, *output*, dan *outcome*. Badan pemerintah juga harus memastikan kebijakan yang jelas tentang bagaimana menghadapi permasalahan di masyarakat, dan layanan yang diberikan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dibutuhkan keterlibatan para pemangku kepentingan secara efektif, termasuk warga negara dan pengguna layanan. Adanya komunikasi dan konsultasi yang seimbang

antara *stakeholder* yang bebas dalam memberikan masukan dan pandangannya.

Entitas sektor publik perlu bekerja sama dengan para pemangku kepentingan secara kelembagaan untuk meningkatkan pelayanan dan hasil, atau karena alasan akuntabilitas. Mengembangkan kemitraan formal dan informal dengan pihak lain, memungkinkan entitas untuk menggunakan sumber daya mereka secara lebih efisien dan mencapai hasil secara lebih efektif (IFAC, 2014).

Selain persyaratan dalam Prinsip A dan B untuk bertindak demi kepentingan publik setiap saat, mencapai *good governance* di sektor publik juga memerlukan;

**c. *Defining outcomes in terms of sustainable economic, social, and environmental benefits.***

Entitas sektor publik perlu mempertimbangkan gabungan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari semua kebijakan rencana, dan keputusan yang diambil. Adanya perencanaan jangka panjang dan tanggung jawab dibuat secara jelas dan hasil dari perencanaan harus selalu ditetapkan. Masukan dari warga, pengguna jasa, *stakeholder* kelembagaan, dan lain-lain sangat penting untuk keberhasilan proses ini (IFAC, 2014).

**d. *Determining the interventions necessary to optimize the achievement of the intended outcomes.***

Entitas sektor publik membutuhkan mekanisme pengambilan keputusan yang kuat menyediakan kombinasi intervensi hukum, peraturan, dan pelaksanaan untuk memastikan bahwa hasil dapat dicapai dengan cara mengoptimalkan input sumber daya yang terbatas untuk hasil yang optimal. Intervensi ini dapat dilakukan antara lain dengan cara perbandingan informasi dari lembaga lain, intervensi pelayanan dan aturan yang jelas, perencanaan strategis, penganggaran, dan menghitung risiko dari setiap kebijakan. Keputusan yang dibuat perlu ditinjau terus-menerus untuk memastikan bahwa pencapaian hasil dioptimalkan (IFAC, 2014).

**e. *Developing the entity's capacity, including the capability of its leadership and the individuals within it.***

Entitas sektor publik membutuhkan struktur organisasi dan kepemimpinan yang tepat, serta orang-orang dengan pola pikir dan keterampilan yang maju, untuk beroperasi secara efisien dan efektif dan mencapai hasil yang diinginkan dalam jangka waktu yang tertentu. Entitas sektor publik diperkuat dengan partisipasi seluruh anggota masyarakat dengan berbagai jenis latar belakang yang mencerminkan struktur masyarakat (IFAC, 2014).

**f. *Managing risks and performance through robust internal control and strong public financial management.***

Manajemen risiko dan kinerja yang dilakukan dalam sektor publik adalah melalui pengendalian internal dan pengelolaan keuangan publik yang kuat. Sebuah sistem yang kuat dari manajemen keuangan sangat penting bagi pelaksanaan kebijakan sektor publik dan pencapaian hasil yang diharapkan melalui menegakkan disiplin keuangan, alokasi strategis sumber daya, pelayanan yang efisien, dan akuntabilitas (IFAC, 2014).

**g. *Implementing good practices in transparency, reporting, and audit, to deliver effective accountability.***

Akuntabilitas yang efektif yang bersangkutan tidak hanya dengan melaporkan tindakan selesai dilakukan tetapi memastikan *stakeholder* mampu memahami dan menanggapi sebagai rencana entitas dan melaksanakan kegiatannya secara terbuka (IFAC, 2014).

### **5.1.2. Pengaruh Tata Kelola yang Baik Terhadap Kecurangan**

Menurut Dechow, *et al.* (1996) dan Beasley, *et al.* (2000) menyatakan bahwa pada entitas yang memiliki tata kelola yang lemah, sering ditemukan kecurangan dalam pelaporan keuangan. Kelemahan ini didasarkan pada tidak diterapkannya prinsip tata kelola dan mekanisme tata kelola yang kurang efektif membuka peluang terjadinya kecurangan. Beasley, *et al.* (2000) menyatakan entitas yang memiliki *good governance*

*mechanism* (keberadaan dari audit internal dan jumlah rapat pada komite audit) berbeda pada entitas yang melakukan *fraud* dan non *fraud*. Lebih lanjut, teknik penipuan pun bervariasi pada entitas yang melakukan kecurangan. Sebagai contoh, salah perhitungan pendapatan lebih umum terjadi dalam industri teknologi, sedangkan penipuan aset dan pencurian lebih dimungkinkan dalam industri jasa keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ponduri, *et al.* (2014) berfokus pada pengaruh tata kelola terhadap *fraud*, usul penipuan, orang yang bertanggung jawab untuk berbagai *fraud* dan peran badan pengatur dalam mengatasi *fraud*. Ponduri menyatakan bahwa tata kelola menyangkut kejujuran, transparansi, dan pertanggungjawaban dalam organisasi. Salah satu kontrol sosial untuk mencegah segala bentuk praktik tidak etis termasuk suap dan korupsi adalah tata kelola dengan membangun budaya etis. Mekanisme pencegahan kecurangan seperti kode etis pegawai, penegakan hukum secara tegas, mekanisme *whistleblower*, dan mekanisme pengawasan rutin untuk mengatasi kecurangan. Laws (2011) menemukan di Amerika Serikat, *good governance mechanism* seperti efektivitas audit internal, *tone of the top*, efektivitas komite audit, pedoman etika dan kebijakan yang positif terkait dengan berkurangnya *fraud* dalam organisasi. Keberhasilan auditor sebelumnya dalam deteksi *fraud* maupun tipe auditor yang bekerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam mengurangi terjadinya *fraud*. Sebaliknya, penerimaan hasil opini audit wajar tanpa pengecualian tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agrawal and Chadha (2005) menyatakan bahwa *governance mechanism* berhubungan dengan probabilitas entitas yang melakukan *restatement* dalam menghitung pendapatannya. Secara statistik hubungan ini sangat erat dan kuat dengan gagasan bahwa direktur independen dengan keahlian keuangan dapat memberikan pengawasan pada praktik pelaporan keuangan perusahaan.

Pendapat senada dikemukakan oleh Magnanelli (2010) menyatakan menggunakan *blockholder model system* dari *corporate governance* dapat mengurangi kehadiran *fraud* dan tanda tandanya. Manajemen yang sehat menjadi pengaruh yang utama dan berhubungan erat dengan *corporate governance* dalam mencegah *fraud*.

Temuan dari Kalbers (2009) memberikan gambaran hubungan yang relevan tata kelola perusahaan dan etika terhadap manajemen laba dan kecurangan pelaporan keuangan, sejak terjadinya *market crash* tahun 1987. Kalbers memperkenalkan dan mengintegrasikan etika dan perilaku sebagai aspek penting untuk memahami manajemen laba dan *Fraudulent Financial Reporting*. Sementara Omar dan Katerina (2011) di Malaysia menyebutkan bahwa *external auditors, internal auditors, the board of directors, audit committees, and anti-fraud specialists* berpengaruh terhadap *fraud*. Dengan adanya mekanisme ini maka *probability fraud* dapat berkurang.

Menurut Persons (2005) menemukan aturan *Good Government Governance* dapat mengurangi kemungkinan *Fraud* dalam perusahaan. Lebih lanjut penelitian oleh Farber (2005) juga menyatakan terdapat hubungan antara *good governance* yang lemah dengan entitas yang ditemukan *fraud*.

## 5.2. EFEKTIVITAS FUNGSI AUDIT INTERNAL

Menurut Arens, *et al.* (2014) dan Boynton, *et al.* (2006), *Auditing* merupakan suatu proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti tentang informasi yang dapat diukur, mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan oleh seorang yang kompeten dan independen untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi, dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan.

Lebih spesifik, *The Internal Auditor Professional* (Moeller, 2010) menyatakan audit internal adalah:

*“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization”.*

Definisi audit internal menurut *The IIA’s Board of Directors* (1999) dalam Sawyer, *et al.* (2003;9); Institute of Internal Auditors (2004; xviii); IIA (2008;2) dan (2013; xvi) sebagai:

*“Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an*



*organisation's operations. It helps an organisation accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes."*

Tugas audit internal dituntut untuk merubah prioritasnya (IIA, 2008;27-28, IIA 2011:29 dan 2013:29) yaitu: 2100 *Nature of Work* yang berisi *The internal audit activity must evaluate and contribute to the improvement of governance, risk management and control processes using systematic and disciplined approach.*

Selanjutnya Sawyerset *al.* (2003:10) mendefinisikan audit internal adalah:

*"Internal auditing is a systematic objective appraisal by Internal Auditors of the diverse operation and controls within an organization to determine whether: (1) financial and operating information is accurate and reliable; (2) risk to the enterprise are identified and minimized; (3) external regulations and acceptable internal policies and procedure are followed; (4) satisfactory operating criteria are met; (5) resources are used efficiently and economically; and (6) the organization's objectives are effectively achieved-all for the purpose of assisting members of the organization in the effective discharge of their responsibilities."*

Tugiman (1997:11), menyebutkan audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tunggal (2014), audit internal adalah aktivitas penilaian secara independen dalam suatu organisasi untuk meninjau secara kritis tindakan pembukuan keuangan dan tindakan lain sebagai dasar untuk memberikan bantuan bersifat proteksi (melindungi) dan konstruktif bagi pimpinan perusahaan.

Pendapat lain oleh Agoes (2004:221), audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian audit internal perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan

ketaatan terhadap pemerintah dan ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Sawyer, *et al.* (2003) menyebutkan definisi efektivitas adalah:

*“Effectiveness emphasize the actual production of an effect or the power to produce a given effect. Something maybe effective without being efficient and economical. Yet a program to make a sistem more efficient or economical may also turn out to be more effective”.*

Sedangkan menurut Arens, *et al.* (2014):

*“Effectiveness refers to the accomplishment of objectives whereas efficient refers to resources use to achieve those objectives. An example of an effectiveness is production of parts without defects”.*

Dari beberapa pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa efektif merupakan tercapainya suatu tujuan, sedangkan efisien merupakan penggunaan dari sumber daya dalam mencapai tujuan. Sesuatu mungkin efektif tetapi belum tentu efisien dan ekonomis. Tapi sistem yang efisien atau ekonomis akan menunjukkan sistem lebih efektif.

Definisi *internal audit function* menurut *International Standard on Auditing/ISA 610* (2009) dan *The International Standards of Supreme Audit Institutions/ISSAI 1003* (2010) sebagai berikut.

*“An appraisal activity established or provided as a service to an entity. Its functions include, among other things, examining, evaluating and monitoring the adequacy and effectiveness of internal control.”*

IFAC (2010) dalam *Handbook of International Public Sector Accounting Pronouncements* menyatakan fungsi audit internal yang efektif mencakup *review* yang dilaksanakan secara sistematis, penilaian dan pelaporan atas keandalan dan efektivitas penerapan sistem pengendalian internal, keuangan, pengendalian operasional dan penganggaran.

American Institute of Certified Public Accountants/AICPA (1991) menerbitkan SAS No. 65 menyatakan tanggung jawab yang penting dari fungsi audit internal adalah untuk memonitor kinerja pengendalian suatu

entitas. Seorang auditor ketika memahami pengendalian intern suatu entitas, harus memahami kecukupan fungsi audit internal untuk mengidentifikasi aktivitas audit internal tersebut yang relevan dengan rencana audit.

Penelitian yang meneliti kualitas audit internal dilakukan oleh berbagai sumber. Moeller (2010) menyatakan fungsi audit internal yang berkualitas meliputi:

- a. *The level of compliance with IIA standards* (tingkat kepatuhan pada standar dari IIA).
- b. *The ability to audit plan* (kemampuan dalam merencanakan pemeriksaan).
- c. *Execute audit findings* (menemukan temuan audit).
- d. *Communicate audit findings* (mengkomunikasikan temuan audit).

Tugiman (1997) menyatakan kualifikasi audit internal meliputi independensi, kemampuan profesional, ruang lingkup pekerjaan, pelaksanaan kegiatan pemeriksaan dan manajemen bagian audit internal.

Sedangkan berdasarkan Beckmerhagen, *et al.* (2004), audit yang efektif terwujud dengan kriteria;

- a. *Has adequately defined audit objectives, approved by all stakeholders.*
- b. *Has a suitable plan accepted by all.*
- c. *Allows for adequate resources, people and time.*
- d. *Is executed by competent auditors.*
- e. *Is conducted in accordance with a standard or procedure.*
- f. *Has findings that are valid and significant to record which are analysed against objectives and risk and that lead to improvements.*
- g. *Has satisfied clients.*
- h. *Provides evidence of improved working practice.*

Aktivitas auditor internal menurut Rezaee and Riley (2010:133) adalah: (1) menilai efektivitas dan efisiensi operasi; (2) menjamin kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal dalam mencapai tujuan; (3) *mereview* proses pembuatan laporan keuangan untuk menjamin kualitas dan integritas dalam menghasilkan informasi keuangan yang dapat

dipercaya, relevan, transparan dan berguna bagi pengambilan keputusan; (4) menjamin pelaksanaan *corporate governance*; dan (5) mencegah dan mendeteksi terjadinya *fraud* dalam organisasi, terutama *fraud* dalam pelaporan keuangan (*Fraudulent Financial Reporting*).

Nagy and Chenker (2002) dengan hasil bahwa direktur audit internal di 11 perusahaan dagang terkemuka di Amerika mendukung pelaksanaan fungsi audit internal yang menghasilkan nilai tambah, dengan melakukan tidak hanya peran tradisional tetapi juga sebagai konsultan bagi perusahaan. Hasil penelitian Allegrini, *et al.* (2006), menunjukkan konsultan mendapatkan peran yang relatif kecil dari kegiatan audit internal di Eropa. Di Perancis, layanan *assurance* mewakili 73% dari pekerjaan auditor, di Belgia, konsultasi rata-rata 12 % dari waktu kerja tahunan (IIA, 2006), sementara di Italia, hanya 8% dari 100 perusahaan besar yang menggunakan audit internal untuk kegiatan konsultasi (Allegrini and D'Onza, 2003). Sedangkan di Italia kegiatan konsultasi mengalami peningkatan sebesar 7-26% pada setiap tahunnya. (Allegrini and Bandettini, 2006).

Rezaee and Riley (2010) juga menyatakan pemeriksaan internal merupakan bagian yang integral dari organisasi dan menjalankan fungsinya berdasarkan pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen senior, pernyataan tentang tujuan, kewenangan dan tanggung jawab pada bagian audit internal yang disetujui oleh manajemen senior harus konsisten dengan kodifikasi Standar Praktik Profesional Audit Internal.

Menurut Moeller (2010), berdasarkan *Performance Standard of Internal Auditor* oleh *Institute of Internal Auditors* (IIA), fungsi audit internal yang efektif adalah meliputi: *Planning* (Perencanaan), *Communication and Approval* (Komunikasi dan persetujuan), *Resource Management* (Pengelolaan sumber daya), *Policies and Procedures* (Kebijakan dan prosedur), *Coordination* (Koordinasi), *Reporting to the Board and Senior Management* (Pelaporan kepada dewan dan manajemen senior).

Institute of Internal Auditors (IIA, 2006) menyatakan ada beberapa elemen kunci untuk menciptakan efektivitas audit internal di sektor publik yaitu:

- a. *Organizational independence.*
- b. *A formal mandate.*
- c. *Unrestricted access.*
- d. *Competent leadership.*
- e. *Stakeholder support.*
- f. *Professional audit standards.*

Menurut IIA (2010), efektivitas audit internal memberikan kontribusi kepada organisasi berupa:

- a. Tingkat kontribusi terhadap risiko manajemen, kontrol, dan proses tata kelola.
- b. Pencapaian tujuan utama dan sasaran.
- c. Evaluasi kemajuan terhadap rencana aktivitas audit.
- d. Peningkatan produktivitas para staf.
- e. Peningkatan efisiensi dari proses audit.
- f. Meningkatkan jumlah rencana tindakan untuk proses perbaikan.
- g. Kecukupan perikatan perencanaan dan pengawasan.
- h. Efektivitas dalam memenuhi kebutuhan *stakeholders*.
- i. Adanya peningkatan kualitas program.
- j. Kejelasan komunikasi dengan klien audit (sering disebut sebagai "*auditee*").

IIA (2008) telah membuat *Internal Audit Capability Model* (IACM) sebagai kerangka kerja untuk memperkuat atau meningkatkan pengawasan internal melalui langkah revolusi. Langkah-langkah ini disusun menjadi lima tingkat kemampuan progresif. Perbaikan dalam proses dan praktik pada setiap tahap memberikan dasar untuk naik pada tingkat kapabilitas selanjutnya. Lima level model kapabilitas ini adalah sebagai berikut.

- a. Level 1 (*Initial*)

*Adhoc* tidak terstruktur; audit terbatas pada akurasi perhitungan; *output* tergantung pada keahlian orang pada posisi tertentu; dan alokasi dana yang disediakan oleh manajemen minimal.

b. Level 2 (*Infrastructure*)

Layanan dan peran fungsi audit internal pada tingkat audit kepatuhan; Pengembangan profesi individu dan identifikasi sumber daya manusia yang kompeten; Perencanaan pengawas berdasarkan prioritas/pemangku kepentingan.

c. Level 3 (*Integrated*)

Peran fungsi audit internal sebagai layanan konsultasi dan audit kinerja; Membangun tim dan kompetensinya; Kualitas kerangka kerja manajemen; Pengukuran Kinerja; Komponen manajemen tim yang integral.

d. Level 4 (*Managed*)

Peran dan layanan audit internal memberikan jaminan penuh atas tata kelola, Manajemen risiko dan pengendalian organisasi; Berkontribusi pada pengembangan manajemen; Strategi audit memanfaatkan manajemen risiko organisasi; Penggabungan ukuran kinerja kualitatif dan kuantitatif.

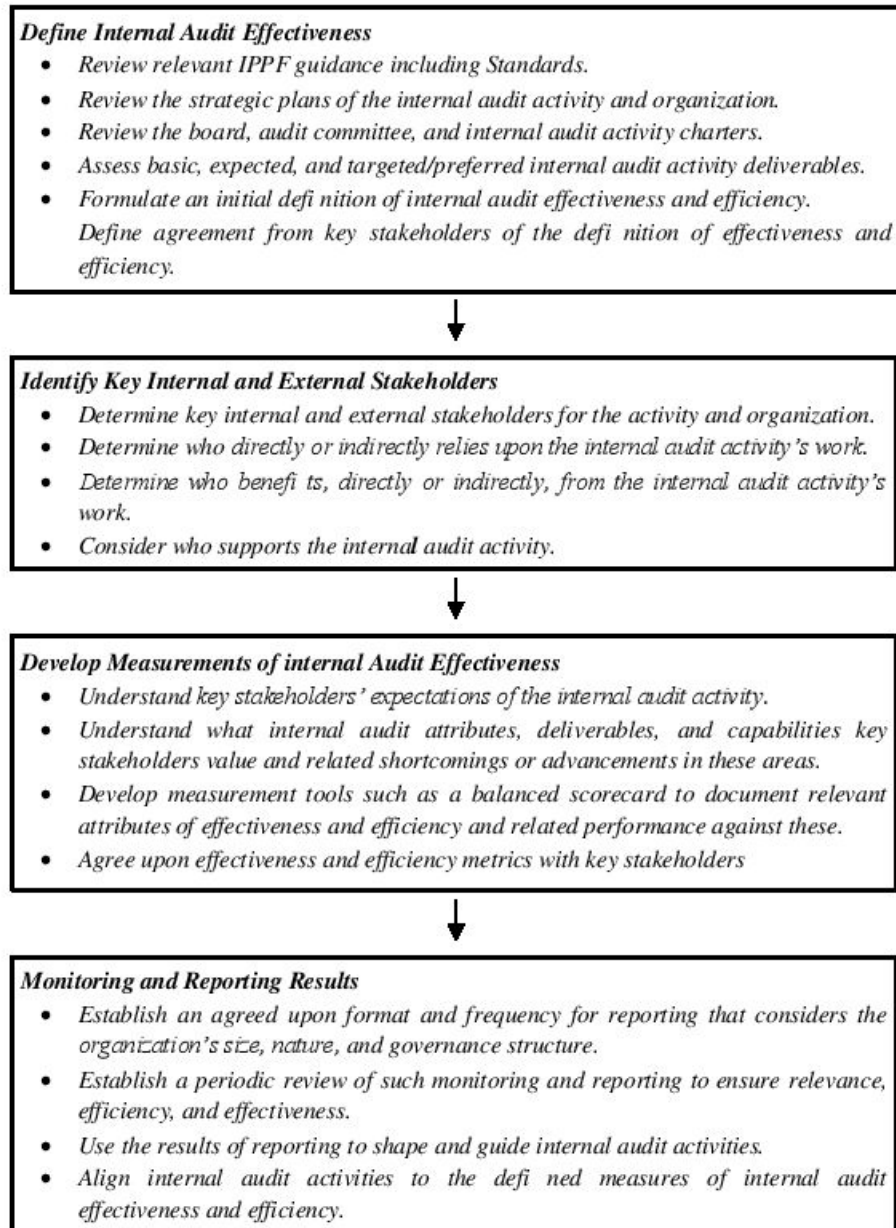
e. Level 5 (*Optimizing*)

Layanan dan peran fungsi audit internal sebagai agen perubahan; Kepemimpinan mendukung organisasi profesional; Proyeksi tenaga kerja; Perencanaan Strategis audit internal; Manajemen kinerja dan Akuntabilitas pelaporan ke Publik atas efektivitas fungsi audit internal.

Fungsi audit internal akan efektif apabila dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi (IIA, 2011; Tugiman, 1997; Nagy and Chenker, 2002; Allegrini, *et al.*, 2006) dan mencapai tujuan yang diinginkan (Cohen and Sayag, 2010). Tujuan audit internal adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Eden and Moriah, 1996).

Pengukuran efektivitas dan efisiensi audit internal berdasarkan IIA (2010) adalah sebagai berikut;

**Table 5. 1 Measuring Internal Auditing Effectiveness and Efficiency**



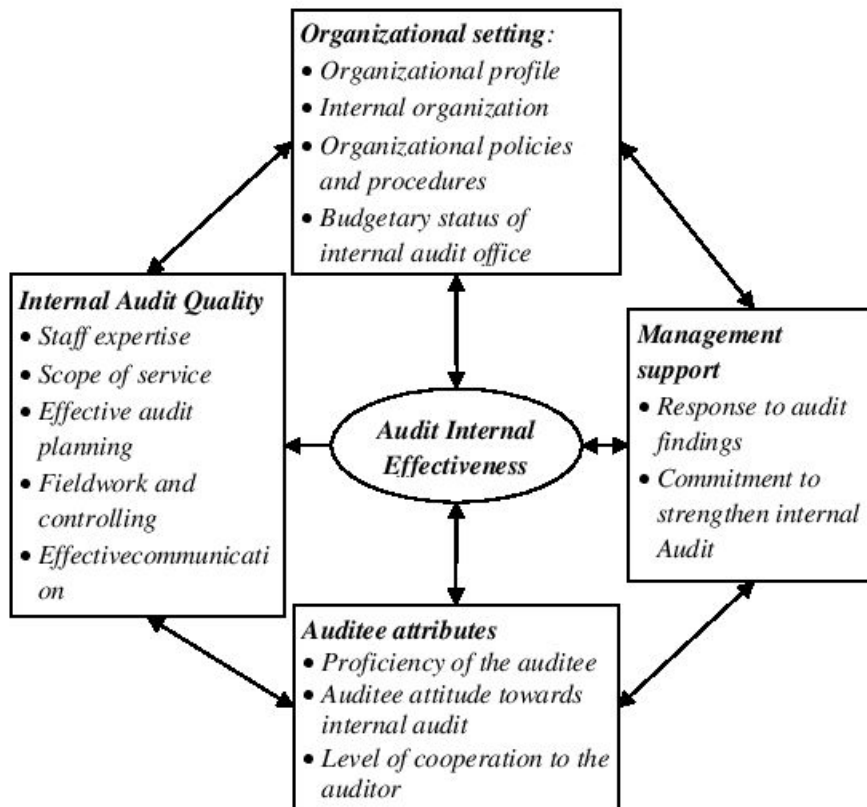
Sumber: IIA (2010). Measuring Internal Auditing Effectiveness and Efficiency

Spraakman (1997) menyatakan efektivitas audit internal juga mencakup kemampuan audit internal dalam merencanakan audit internal, melaksanakan audit internal secara efektif, dan secara objektif mengkomunikasikan temuan yang berguna. Hal yang sama diungkapkan Dittenhover (2001), bahwa untuk mencapai efektivitas fungsi audit internal harus menentukan tujuan dari audit internal, membangun ukuran untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengevaluasi proses audit internal secara keseluruhan, selain itu juga harus mempertimbangkan *cost effectiveness* antara *output* (pengeluaran) dengan *income* (hasil).

Hasil telaah yang dilakukan Mihret *and* Yismaw (2007), bahwa efektivitas fungsi audit internal diukur dari kemampuan auditor internal untuk menyajikan temuan dan rekomendasi. Mihret *and* Yismaw (2007) menyatakan bahwa efektivitas fungsi audit internal dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas audit internal, yaitu: keahlian staf, lingkup pelayanan, perencanaan audit, pengamatan dan pengendalian serta komunikasi yang efektif;
- b. Dukungan manajemen, yaitu: tanggapan temuan audit dan komitmen untuk memperkuat audit internal;
- c. Pengaturan organisasi, yaitu: profil organisasi, organisasi internal, kebijakan dan prosedur dan anggaran departemen audit internal;
- d. Kebijakan dan prosedur pada auditan, yaitu: keahlian auditan, sikap auditan terhadap audit internal dan kerja sama auditan terhadap audit internal.





**Gambar 5. 2 Model Audit Internal Effectiveness**  
 Sumber: Mihret and Yismaw (2007)

Mihret and Yismaw (2008) dalam penelitiannya menyatakan *value added* atau nilai tambah merupakan salah satu fokus dalam audit internal. Dikatakan pula bahwa efektivitas audit internal yang lebih rendah merupakan indikasi rendahnya *value added*, begitu juga sebaliknya.

Mardiasmo (2009) mengemukakan bahwa pemeriksaan/audit yang dilakukan kepada objek pemeriksaan adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah. Audit internal atas organisasi pemerintah akan membantu para kepala daerah dan pegawai yang mengelola dana publik harus mempertanggungjawabkan kepada publik.

Di Indonesia, pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Pasal 9 ayat 1 menyebutkan tentang penyelenggaraan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara. Pelaksanaan audit internal pemerintah di Indonesia dilakukan oleh Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) yang berada pada BPKP dan Inspektorat di tingkat provinsi dan kabupaten.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007 pasal 4 mengatur tentang peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota. Peran dan fungsi sebagai berikut. pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Tugiman (2004) menetapkan standar kinerja, yaitu standar yang menjelaskan sifat dari kegiatan audit internal dan sebagai kriteria evaluasi kinerja. Berdasarkan Tugiman (2004) ini, fungsi audit internal yang efektif terdiri dari beberapa dimensi sebagai berikut.

- a. Perencanaan
- b. Komunikasi dan persetujuan
- c. Manajemen sumber daya
- d. Kebijakan dan prosedur
- e. Koordinasi
- f. Pelaporan kepada manajemen senior dan dewan

Berdasarkan pendapat dari berbagai sumber, fungsi audit internal yang efektif merupakan tingkat pencapaian fungsi organisasi audit internal dalam melakukan pemeriksaan yang berkualitas, melalui kemampuan profesional auditor internal, melakukan pengaturan organisasi, dan memberi kontribusi nilai tambah bagi organisasi. (Moeller, 2010; Tugiman, 2006; IIA, 2010; Cohen *and* Sayag, 2010; Mihret *and* Yismaw, 2007). Sedangkan Dimensi dan indikator yang bisa dipakai dalam digunakan ini adalah:

- a. Kualitas Audit

Indikatornya adalah: perencanaan audit, pengujian, pengevaluasian informasi, menemukan dan mengkomunikasikan temuan-temuan audit.

b. Kemampuan Profesional Auditor Internal

Indikatornya adalah independensi, kesesuaian dengan kode etik dan standar profesional auditor, pelatihan dan keahlian khusus, dan memiliki Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan sertifikasi profesi (*Qualified Internal Auditor/QIA* atau *Certified Internal Auditor/CIA*).

c. Pengaturan Organisasi

Indikatornya adalah tujuan, kewenangan dan tanggung jawab, manajemen personel dan kerja sama dengan auditor eksternal.

d. Kontribusi nilai tambah dari audit internal.

Indikator dari dimensi kontribusi nilai tambah dari audit internal adalah tindak lanjut temuan dan rekomendasi dari audit internal.

### 5.2.1. Pengaruh Efektivitas Fungsi Audit Internal yang Baik Terhadap Kecurangan

Zahra, *et al.* (2007) meneliti tentang sebab dan efek dari *fraud* yang dilakukan oleh pihak manajemen puncak. Penipuan manajemen puncak dapat melibatkan kekeliruan di sengaja dalam laporan keuangan. Manajer juga dapat membuat skema untuk menyembunyikan atau menggambarkan apa yang perusahaan lakukan atau bagaimana perusahaan melakukannya. Intensionalitas adalah kunci; manajer senior melakukan penipuan sengaja melakukan tindakan yang menyesatkan orang lain. Dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen dan *attitude* yang baik untuk menghadapi *fraud* ini.

Ramamoorti (2008) menyatakan pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap *fraud*. Dukungan manajemen puncak dapat berupa tindakan tegas untuk menanggapi insiden penipuan sehingga karyawan menyadari dukungan manajemen yang serius untuk menangani masalah penipuan dalam organisasi.

Penelitian yang berisi terdapat pengaruh opini eksekutif dalam suatu organisasi dan dihubungkan *Fraudulent Financial Reporting* (Danile, 2006). Eksekutif menurut yang diyakini bertanggungjawab pada budaya perusahaan, insentif keuangan, perilaku moral dalam kecurangan pelaporan keuangan. Ivan (1991) meneliti hubungan *board of the director* dengan *fraudulent misstatement of financial statement*. Dukungan

Manajemen dalam satu organisasi, efektivitas internal auditor *and* pengawasan merupakan cara untuk mencegah *fraud*.

Krawiec (2005) dalam hasil penelitiannya menyebutkan dalam satu organisasi terdapat tiga mekanisme yakni budaya organisasi, insentif dan *reward* sistem, serta dukungan manajemen puncak untuk mengatasi *organizational misconduct* di dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Baloyi (2005) menjelaskan dalam hasil penelitiannya membuat skema mencegah mendeteksi kecurangan dalam organisasi yang terintegrasi. Dukungan manajemen senior menjadi salah satu alat untuk dalam mencegah, mendeteksi *employee fraud*.

Pendapat yang dikemukakan COSO (1992) menggambarkan di dalam organisasi dibutuhkan adanya sebuah *tone of the tops* ebagai salah satu yang mencakup pedoman moral tentang benar dan salah dan cara mengurangi *fraud*. Berdasarkan ACFE (2014), dukungan manajemen ditunjukkan dengan bagaimana *corporate leader* menciptakan dan menjaga iklim etis dengan berkomunikasi dengan karyawan, memimpin dengan teladan, menyediakan mekanisme yang aman untuk pelanggaran pelaporan, dan *reward* integritas. *Tone of the top* juga mencegah *fraud* dengan memastikan sistem nilai yang dipunyai oleh semua anggota organisasi. (Thomas, *et al.*, 2003).

Gillet *and* Uddin (2005) meneliti pengaruh *Certified Financial Officer/CFO* dalam melakukan kecurangan pelaporan keuangan. Perilaku manajer dapat menjadi indikator dari potensial risiko audit dari *fraud*. Penelitian ini juga mengikutsertakan struktur kompensasi dan ukuran perusahaan bisa dijadikan indikator dalam mengukur *fraudulent financial statement*.

Albrecht, *et al.* (2004) meneliti hubungan antara beberapa *stakeholder* di organisasi yakni CEO dan manajemen eksekutif dengan *fraud*. Karena tanggung jawab, seringkali eksekutif tidak mendukung pencegahan *fraud* dan bahkan berperilaku dalam memanipulasi pelaporan keuangan dalam memenuhi targetnya.

Cohen, *et al.* (2012) meneliti tentang peran perilaku manajer terhadap kecurangan. Auditor harus mengevaluasi melalui komponen teori *planned behaviour: the assessment of attitude, subjective norms, perceived behavioral control* dan *moral obligation*. Standar profesional diperlukan untuk mendeteksi penipuan yang dilakukan oleh perilaku manajer atas tindakan kecurangan.

### 5.3. DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK

Setiap organisasi memerlukan dukungan manajemen dalam mencapai tujuan. Dukungan manajemen menurut Mathis *and* Jackson (2006:114), merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja. Manajer adalah personil yang dipercayakan dengan tanggung jawab dan wewenang yang jelas untuk menjalankan strategi organisasi (Mintzberg, 1994). Istilah manajemen puncak digunakan untuk mengidentifikasi tingkat manajemen senior. Senior manajer di departemen/unit (Crawford, 2005), direktur dan manajer dengan awalan 'kepala', tetapi tidak terbatas pada kepala petugas informasi, kepala petugas teknis dan CEO, biasanya diidentifikasi sebagai manajemen puncak (Francoeur, *et al.*, 2008). Manajer puncak memperluas dukungannya ditujukan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik di level proyek atau organisasi (Williams *and* Ramaprasad, 1996).

Dukungan manajemen puncak juga dinilai sebagai *“Top management support is that only project management success (on-time on-budget) is emphasised by all stakeholders and top management support has been neglected.”* (Raymond, 2006).

Chen *and* Paulraj (2004) mendefinisikan dukungan manajemen puncak berkomitmen pada waktu, biaya dan sumber daya untuk mendukung *supplier* agar terjadi kemitraan pada jangka panjang dan proses berjalan secara stabil. Dukungan manajemen puncak didasarkan pada faktor seperti kekuatan komitmen, keberlanjutan komitmen top manajer selama hidup proyek dan kecepatan respons terhadap masalah (Young *and* Poon, 2013:946). Salah satu hal yang penting bagi manajemen puncak dalam menjalankan bisnis adalah harus dapat selalu mengembangkan dan menciptakan satu nilai bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kandelousi, *et al.* (2011) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak dapat dilihat dalam beberapa bentuk misalnya, membantu tim dalam menangani rintangan, menunjukkan komitmen untuk pekerjaan dan mendorong bawahan. Hasil dukungan manajemen puncak dalam ketersediaan sumber daya keuangan, alokasi tenaga kerja dan sumber daya fisik lainnya dan juga mengacu pada delegasi pemimpin proyek dan tim proyek yang memiliki kekuatan untuk kesuksesan penyelesaian proyek. Menurut Kandelousi, *et al.* (2011)

dukungan manajemen puncak adalah tingkat di mana manajemen memahami pentingnya suatu pekerjaan.

Dukungan manajemen puncak adalah serangkaian tindakan yang timbul dari perilaku manajer (Young *and* Jordan, 2008), dan merupakan dukungan yang diberikan oleh manajerial/pemimpin untuk berbagi pengetahuan dalam kegiatan perusahaan (Rahab, *et al.*, 2011;116).

Menurut COSO (2013), jika kinerja pimpinan organisasi baik, maka seluruh komponen utama dari pengendalian akan menyatu (*built in*) dan saling menjalin (*permeated*) di dalam proses manajemen. COSO mengakui suatu “*tone on the top*”, oleh karena itu pimpinan tetap ditekankan untuk mengambil peranan yang sangat penting dalam menjalankan organisasi.

Rezaee *and* Rilley (2010) menyatakan bahwa manajemen bertanggung jawab dalam memastikan kualitas, integritas, dan reliabilitas dari laporan bisnis dan keuangan. Dalam hal proses pelaporan keuangan, manajemen dapat mencegah, dan mendeteksi terjadinya *financial fraud* dalam perusahaan

Dalam konteks kecurangan pelaporan keuangan, ACFE (2010), menyatakan bahwa aktivitas *fraud* banyak dilakukan organisasi pada level manajemen puncak, karena pada level ini manajemen memiliki fleksibilitas untuk memilih alternatif perlakuan dan kebijakan akuntansi, sehingga para manajer puncak lebih leluasa untuk melakukan manipulasi dibandingkan dengan karyawan pada level operasional, adapun manipulasi bertujuan untuk mencapai tingkat pendapatan atau keuntungan tertentu yang diinginkan (Belkaoui, 2012:56-57).

Dukungan manajemen menurut Mathis *and* Jackson (2006;114) memiliki dimensi sebagai berikut.

- a. Pelatihan dan pengembangan, adalah sebuah proses ketika orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu mencapai tujuan organisasi.
- b. Standar kinerja, adalah tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (*benchmark*), atau tujuan, atau target.
- c. Peralatan dan teknologi, adalah perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja.

Courtemanche (1986:184) menyatakan dukungan manajemen merupakan:

*“Support of the internal audit function must be cultivated not only at senior management and board levels but also at the levels of delegated authority where the corporation’s day to day attitude toward internal auditing is determined.”*

Menurut Courtemanche (1986:189) tersebut, dukungan terhadap fungsi audit internal tidak hanya dari level manajemen senior, tetapi juga dari level yang mendapat perlakuan langsung dari audit internal.

Menurut Cohen *and* Sayag (2010), dukungan manajemen puncak yang berhubungan dengan fungsi audit internal memiliki 4 dimensi pengukuran:

- a. Pemberian dukungan yang dibutuhkan oleh audit internal.
- b. Perbandingan antara jumlah auditor internal dengan pekerjaan audit yang telah direncanakan dan harus diselesaikan.
- c. Anggaran yang diberikan untuk departemen audit internal.
- d. Dukungan yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan staf internal audit.

Alzeban *and* Gwilliam (2014), dukungan manajemen berarti manajemen mendukung proses perencanaan audit internal, respons manajemen terhadap laporan audit internal, sumber daya untuk departemen audit internal. Sementara, Mihret *and* Yismau (2007), dukungan manajemen memiliki dimensi tanggapan temuan audit, komitmen untuk memperkuat audit internal.

Di Indonesia, manajemen puncak dalam konteks pemerintah daerah adalah para pimpinan daerah dalam hal ini gubernur/bupati/walikota/kepala dinas yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan jalannya pemerintah daerah. Temuan dari hasil pemeriksaan harus dikomunikasikan atau dilaporkan kepada pihak *top management*, dan *top management* harus memiliki komitmen bahwa hasil temuan tersebut akan ditindaklanjuti sehingga memperbaiki kinerja entitas (Sawyer, *et al.*, 2003).

Secara lebih spesifik, berdasarkan UU 15/2004 pasal 20 ayat 1 – 3 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara,

menyatakan kepala daerah wajib menindaklanjuti rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan; memberikan jawaban atau penjelasan kepada BPK RI tentang tindak lanjut atas rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan; menyampaikan jawaban atau penjelasan tindak lanjut atas rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan selambat-lambatnya enam puluh hari setelah laporan hasil pemeriksaan diterima.

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (Men PAN) No 07/2007 tentang Penanganan Hasil Pemeriksaan BPK RI disebutkan bahwa diperlukan komitmen kepala daerah dalam rangka pemanfaatan hasil pemeriksaan BPK dapat diwujudkan dalam hal berikut. Lebih teliti dan cermat dalam memahami dan dalam memberikan tanggapan atas temuan hasil pemeriksaan BPK sesuai mekanisme yang ada dalam proses pemeriksaan BPK; Lebih aktif memerankan APIP dalam melakukan pembinaan dan pemantauan terhadap pelaksanaan TLHP BPK oleh masing-masing SKPD; Melaksanakan tindak lanjut terhadap temuan hasil pemeriksaan dari BPK sebelum berakhir batas waktu enam puluh hari sesuai ketentuan; Menyampaikan pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan beserta data pendukungnya; Mengenai sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap pejabat yang tidak melaksanakan TLHP sesuai ketentuan batas waktu.

Berdasarkan Permendagri No. 13/ 2010 dinyatakan bahwa tim tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan BPK yang dibentuk pemerintah daerah anggotanya terdiri dari: Wakil Gubernur/Wakil Bupati/Wakil Walikota sebagai penanggung jawab; Inspektur Provinsi/Kabupaten/Kota selaku sekretaris; Para SKPD terkait sebagai anggota.

Manfaat pemantauan rekomendasi dan TLHP, untuk meminimalisir adanya kejadian yang berulang dalam laporan-laporan keuangan yang telah diaudit BPK RI. Besarnya manfaat yang diperoleh terletak pada ektivitas penyelesaian yang ditempuh oleh entitas. Manajemen bertanggungjawab untuk menindaklanjuti rekomendasi serta menciptakan dan memelihara suatu proses dan sistem informasi untuk memantau status tindak lanjut atas rekomendasi BPK (BPK, 2007).

Berdasarkan beberapa definisi, disimpulkan bahwa dukungan manajemen puncak adalah apa yang diberikan dan ditetapkan oleh pihak manajemen dalam hal penyediaan kebijakan penyediaan sumber daya dan komitmen manajemen untuk mendukung kegiatan dalam suatu organisasi



melalui pencegahan dan pendeteksian *fraud*. (Mathis and Jackson, 2006; Cohen and Sayag, 2010; Mihret and Yismau, 2007; Rezaee and Rille, 2010). Sedangkan dimensi dukungan penyediaan sumber daya (manusia, peralatan/ teknologi, anggaran), dan komitmen manajemen untuk dalam mencegah dan mendeteksi *fraud*.

### **5.3.1. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kecurangan**

Zahra, *et al.* (2007) meneliti tentang sebab dan efek dari *fraud* yang dilakukan oleh pihak manajemen puncak. Penipuan manajemen puncak dapat melibatkan kekeliruan di sengaja dalam laporan keuangan. Manajer juga dapat membuat skema untuk menyembunyikan atau menggambarkan apa yang perusahaan lakukan atau bagaimana perusahaan melakukannya. Intensionalitas adalah kunci; manajer senior melakukan penipuan sengaja melakukan tindakan yang menyesatkan orang lain. Dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen dan *attitude* yang baik untuk menghadapi *fraud* ini.

Ramamoorti (2008) menyatakan pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap *fraud*. Dukungan manajemen puncak dapat berupa tindakan tegas untuk menanggapi insiden penipuan sehingga karyawan menyadari dukungan manajemen yang serius untuk menangani masalah penipuan dalam organisasi.

Penelitian yang berisi terdapat pengaruh opini eksekutif dalam suatu organisasi dan dihubungkan *Fraudulent Financial Reporting* (Danile, 2006). Eksekutif menurut yang diyakini bertanggungjawab pada budaya perusahaan, insentif keuangan, perilaku moral dalam kecurangan pelaporan keuangan. Ivan (1991) meneliti hubungan *board of the director* dengan *fraudulent misstatement of financial statement*. Dukungan Manajemen dalam satu organisasi, efektivitas internal auditor and pengawasan merupakan cara untuk mencegah *fraud*.

Krawiec (2005) dalam hasil penelitiannya menyebutkan dalam satu organisasi terdapat tiga mekanisme yakni budaya organisasi, insentif dan *reward* sistem, serta dukungan manajemen puncak untuk mengatasi *organizational misconduct* di dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Baloyi (2005) menjelaskan dalam hasil penelitiannya membuat skema mencegah mendeteksi kecurangan dalam organisasi yang terintegrasi. Dukungan manajemen senior menjadi salah satu alat untuk dalam mencegah, mendeteksi *employee fraud*.

Pendapat yang dikemukakan COSO (1992) menggambarkan di dalam organisasi dibutuhkan adanya sebuah *tone of the top* sebagai salah satu yang mencakup pedoman moral tentang benar dan salah dan cara mengurangi *fraud*. Berdasarkan ACFE (2014), dukungan manajemen ditunjukkan dengan bagaimana *corporate leader* menciptakan dan menjaga iklim etis dengan berkomunikasi dengan karyawan, memimpin dengan teladan, menyediakan mekanisme yang aman untuk pelanggaran pelaporan, dan *reward* integritas. *Tone of the top* juga mencegah *fraud* dengan memastikan sistem nilai yang dimiliki oleh semua anggota organisasi (Thomas, *et al.*, 2003).

Gillet and Uddin (2005) meneliti pengaruh *Certified Financial Officer/CFO* dalam melakukan kecurangan pelaporan keuangan. Perilaku manajer dapat menjadi indikator dari potensial risiko audit dari *fraud*. Penelitian ini juga mengikutsertakan struktur kompensasi dan ukuran perusahaan bisa dijadikan indikator dalam mengukur *fraudulent financial statement*.

Albrecht, *et al.* (2004) meneliti hubungan antara beberapa *stakeholder* di organisasi yakni CEO dan manajemen eksekutif dengan *fraud*. Karena tanggung jawab, seringkali eksekutif tidak mendukung pencegahan *fraud* dan bahkan berperilaku dalam memanipulasi pelaporan keuangan dalam memenuhi targetnya.

Cohen, *et al.* (2012) meneliti tentang peran perilaku manajer terhadap kecurangan. Auditor harus mengevaluasi melalui komponen teori *planned behaviour: the assessment of attitude, subjective norms, perceived behavioral control* dan *moral obligation*. Standar profesional diperlukan untuk mendeteksi penipuan yang dilakukan oleh perilaku manajer atas tindakan kecurangan.

#### 5.4. IKLIM KERJA ETIS (*Ethical Work Climate*)

Kajian mengenai Iklim kerja etis (*Ethical Work Climate*) dalam tulisan ini dimaksudkan adalah *Ethical Climate*/iklim etis sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai atau cita-cita bersama yang ingin dicapai. Terkait dengan itu, setiap anggota organisasi wajib menjunjung tinggi nilai-nilai etis yang ditetapkan organisasi tersebut. Kepatuhan anggota terhadap nilai-nilai etis akan menghasilkan iklim kerja etis yang baik.

Iklim kerja etis atau sering disingkat menjadi iklim etis adalah salah satu dasar konseptual yang paling berpengaruh dalam bidang etika bisnis (Martin and Cullen, 2006). Sejak diperkenalkan oleh Victor and Cullen (1987 dan 1988), Iklim kerja etis semakin berkembang dalam literatur etika dan bisnis dan terkenal dengan teori iklim etis (Martin and Cullen, 2006:175).

Iklim kerja etis digambarkan sebagai pengambilan keputusan etis dan tindakan dalam sebuah organisasi disadarkan pada teori filosofi dan sosiologi. (Martin and Cullen, 2006:176). Iklim kerja etis mengandung isyarat yang memandu perilaku karyawan dan mencerminkan karakteristik dari organisasi. Definisi iklim kerja etis menurut Victor and Cullen (1988:101) sebagai kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi yang berisi nilai-nilai etis.

Douglas, *et al.* (2001) mendefinisikan iklim kerja etis sebagai akar dalam sistem nilai organisasi. Trevino, *et al.* (1998) menyatakan bahwa iklim kerja etis adalah konstruk normatif yang mengukur persepsi anggota organisasi, di mana sistem normatif organisasi konsisten dengan teori etis berdasarkan norma-norma.

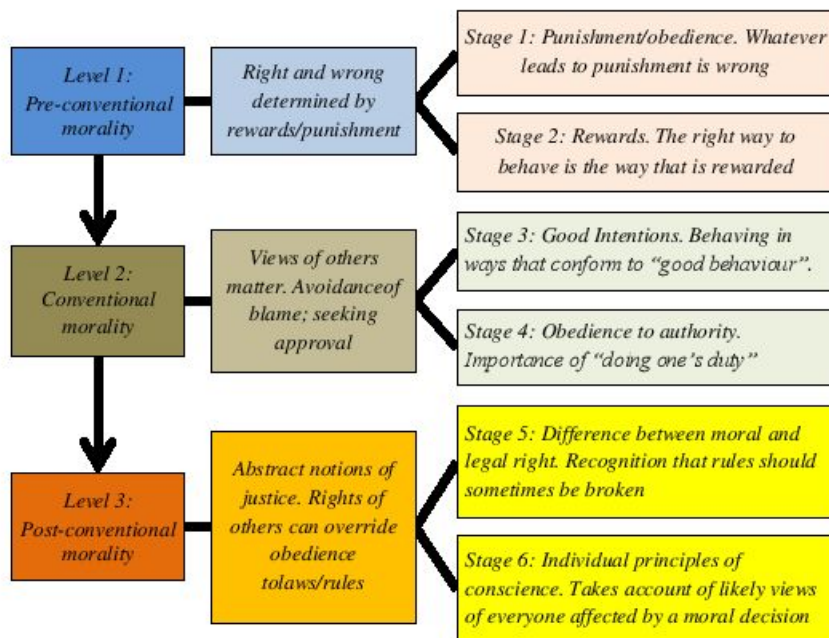
Malloy and Agarwal (2010) menyatakan iklim etis sebagai *the perception of these policies, procedures, myths, reward and punishment systems, and behaviors that are manifested in actual ethical conduct of the members.* (Hodgkinson, 1996; Sims, 1992; Trevino, 1992 dalam Malloy and Agrawal, 2010).

Sims (1992), menyatakan *the ethical climate of an organization is the shared set of understandings about what correct behavior is and how ethical issues will be handled. This climate sets the tone for decision making at all levels and in all circumstances.* Secara khusus, Iklim kerja etis dipahami sebagai persepsi bersama tentang prosedur, kebijakan, dan

praktik, baik formal maupun informal, dalam sebuah organisasi (Reichers and Schneider, 1990).

Kohlberg (1969) dalam Kohlberg (1981) mengemukakan teori pengembangan moral kognitif (*Cognitive Moral Development*). Kohlberg mengidentifikasi tiga level perkembangan moral yang terdiri dari: *Pre-Conventional*, *Conventional* dan *Post-Conventional*. Di dalam teori moral, pertumbuhan eksternal berasal dari *rewards* dan *punishment* yang diberikan, sedangkan pertumbuhan internal mengarah pada *principle* dan *universal fairness*.

Ponemon (1992) menyatakan teori *cognitive moral development* bermanfaat dalam penggambaran psikologi pembuatan pertimbangan etis. Perkembangan ke tahap pertimbangan etis yang lebih tinggi akan membantu sensitivitas seorang individu untuk lebih mengkritisi kejadian, masalah dan konflik. Individu dengan kapasitas pertimbangan etis yang tinggi akan lebih baik dalam menghadapi konflik dan dilema etis.



**Gambar 5. 3 Kohlberg's Moral Development Stages**

Sumber: [www.integratedsociopsychology/stagemoralddevelopment.html](http://www.integratedsociopsychology/stagemoralddevelopment.html)

Beberapa penelitian dilakukan oleh Ponemon *and* Gabhart (1990), dan Trevino *and* Youngblood (1990) menyarankan bahwa individu yang lebih berkembang secara moral (pertimbangan etisnya lebih tinggi) kemungkinannya akan lebih kecil untuk menyetujui perilaku yang tidak etis.

Victor *and* Cullen (1988;104) secara konseptual menyilangkan klasifikasi tiga kelas dari teori etika (*egoisme, utilitarian, dan deontologi*) dengan tiga kelompok acuan atau dimensi *locus* analisis (*individual, local, cosmopolitan*) membentuk sembilan dimensi teoretis dari iklim kerja etis. Kriteria etis digunakan untuk kepentingan pengambilan keputusan organisasi sedangkan lokus analisis sebagai pilihan dalam keputusan etis (keputusan individu).

Dimensi kriteria etis didasarkan kepada *egoism, benevolence* dan *deontology* atau *principle* (Victor *and* Cullen, 1988). Kriteria *egoism* didasarkan pada filosofi moral egoisme, yang menyatakan bahwa apa yang menjadi kepentingan terbaik seseorang akan mendominasi proses alasan etis (*ethical reasoning process*) (Erondu, *et al.*, 2004). Kriteria *Benevolence* atau utilitarian didasarkan pada prinsip utilitarian dari filsafat moral di mana seseorang membuat keputusan dengan mempertimbangkan konsekuensi positif dan negatif dari tindakannya terhadap pihak lain. Kriteria *principle* menunjukkan keputusan yang dibuat setelah mempertimbangkan prinsip benar dan salah atau universal tidak berubah. (Erondu, *et al.*, 2004).

Tiga kategori dari *locus of analysis* adalah *individual, local dan cosmopolitan* (Victor *and* Cullen, 1988). Lokus *individual*, dasar untuk pengambilan keputusan datang dari dalam diri sendiri (keyakinan moral pribadi seseorang). *Locus local*, menetapkan pertimbangan moral berdasar dari dalam organisasi. Sementara lokus *cosmopolitan*, menetapkan sumber atau acuan kelompok untuk membuat satu keputusan etis, misal pertimbangan moral eksternal terhadap individual atau organisasi; misal asosiasi profesional atau badan hukum, *stakeholder*, pelanggan. (Victor *and* Cullen, 1988; Wimbush, Shepard *and* Markham, 1997; Erondu, *et al.*, 2004).

Victor *and* Cullen (1988) menyilangkan klasifikasi tiga kelas dari teori etika (*egoisme, utilitarian dan deontologi*) dengan tiga kelompok

acuan atau dimensi *locus analysis* (*individual*, *local* dan *cosmopolitan*) membentuk sembilan dimensi teoretis dari iklim etis.

**Tabel 5. 2 Tipe Iklim Kerja Etis**

		<i>LOCUS OF ANALYSIS</i>		
		<i>Individual</i>	<i>Local</i>	<i>Cosmopolitan</i>
<b>ETHICAL CRITERION</b>	<i>Principle Benevolence Egoism</i>	<i>Self-Interest*</i>	<i>Company Profit</i>	<i>Efficiency</i>
		<i>Friendship</i>	<i>Team Interest</i>	<i>Social Responsibility</i>
		<i>Personal Morality</i>	<i>Company Rules and Procedures</i>	<i>Laws and Professional Codes</i>

\*Typical decision criterion

Sumber: Victor and Cullen (1988).

Sembilan teoretis dari iklim etis setelah diuji secara empiris hanya lima dimensi dari iklim etis yang didukung secara empiris. (Victor and Cullen, 1988; Vardaman, *et al.*, 2012). Kelima dimensi tersebut adalah kepedulian (*caring*), aturan-aturan (*rules*), hukum dan kode etik (*law and code*), independen (*independence*), dan instrumental.

**Tabel 5. 3 Lima Dimensi Ethical Work Climate**

<i>Ethical Criteria</i>	<i>Locus of Analysis</i>		
	<i>Individual</i>	<i>Local</i>	<i>Cosmopolitan</i>
<i>Egoism</i>	<i>Instrumental</i>		
<i>Benevolence</i>	<i>Caring</i>		
<i>Principle</i>	<i>Independence</i>	<i>Rules</i>	<i>Law and Code</i>

Sumber: Vardaman, *et al.*, 2012.

Perbandingan lima dimensi *Ethical Climate* (Victor and Cullen, 1988) dengan enam tahap perkembangan moral yang diajukan oleh Kohlberg. Tahap perkembangan moral satu dan dua masuk dalam kategori egois dan bentuk *ethical climate instrumental*. Tahap perkembangan moral tiga dan empat masuk dalam kategori kebajikan (*benevolence*) dan bentuk *ethical climate caring* (perhatian). Tahap perkembangan moral lima dan enam masuk dalam kategori prinsip dan bentuk *code* dan hukum, aturan dan independensi.

**Tabel 5. 4 Kesesuaian *Ethical Climate* dengan Tahap Perkembangan Moral Kohlberg**

Kohlberg (1984)	Kategori Etika Etis	Victor dan Cullen (1988)
Tahap 1	Egois ( <i>Egoism</i> )	<i>Instrumental</i>
Tahap 2		
Tahap 3	Kebijakan ( <i>Benevolence</i> )	Kepedulian ( <i>Caring</i> )
Tahap 4		
Tahap 5	Prinsip ( <i>Principle</i> )	Hukum ( <i>Code &amp; Law</i> )
Tahap 6		Aturan ( <i>Rules</i> )
		Independensi ( <i>Independence</i> )

Sumber: Syafruddin, 2005.

Disimpulkan iklim kerja etis merupakan kebijakan-kebijakan dan prosedur- prosedur organisasi yang khusus yang berisi nilai-nilai etis. (Victor and Cullen, 1988; Martin dan Cullen, 2006; Denison, 1996; Trevino, *et al.*, 1998; Malloy and Agrawal, 2010; Sims, 1992). Dimensi dalam pengukuran *ethical work climate* adalah kepedulian (*caring*), aturan (*rules*) hukum dan kode etik (*law and code*), independen (*independence*) dan *instrumental* (Victor and Cullen, 1988).

a. Dimensi Kepedulian (*Caring*)

Iklim Kerja Etis yang didominasi oleh kepedulian karyawan (*caring*) mempunyai minat untuk memberikan kesejahteraan satu sama lain, seperti pihak lain dalam organisasi. Hal ini dikarenakan dimensi kepedulian dipengaruhi oleh filosofi moral utilitarian. Tipe kepedulian (*caring type*) dari iklim etis perusahaan menekankan pada dimensi *benevolence* dan analisisnya pada level *local* (Victor and Cullen, 1988).

b. Dimensi Aturan (*Rules*)

Terdiri dari karyawan yang memegang teguh aturan dan kebijakan organisasi. Filosofi moral deontologi mendasari iklim etis aturan (*rules*). Peraturan memberikan pedoman untuk pengambilan etis karyawan (Wimbush dan Shepard, 1997). Norma, peraturan, prosedur dan kebijakan perusahaan menjadi dasar pertimbangan etis (Wyld and Jones, 1997).

c. Dimensi Hukum dan Kode etik (*Law and code*)

Menekankan pada dimensi *principle* dan lokus analisis *cosmopolitan* (Victor and Cullen, 2002). Kode etik adalah tatanan etika yang disepakati oleh kelompok masyarakat tertentu. Karyawan dalam organisasi melakukan tindakan seperti pengambilan keputusan akan berpedoman pada kode etik dan peraturan dari lembaga (Wimbush, *et al.*, 1997).

d. Dimensi independen

Menekankan pada dimensi *principle* dengan fokus analisis pada level individual (Victor and Cullen, 1988). Menurut dimensi ini seseorang akan bertindak menurut keyakinan moral pribadi mereka sendiri. Dalam hal ini seseorang akan memperoleh kendali diri bahwa pihak lain di dalam dan di luar organisasi mempunyai sedikit dan tidak ada pengaruhnya pada perilaku mereka (Wimbush and Shepard, 1994).

e. Dimensi Instrumental

Menekankan pada dimensi egoisme dengan *locus* analisis pada level lokal (Victor and Cullen, 1988). Seseorang akan bertindak menurut kepentingan diri sendiri yang dianggap menguntungkan atau kebaikan diri sendiri. Victor and Cullen (1988) menyatakan sikap dan perilaku seseorang tersebut lebih didasarkan pada dimensi egoisme seseorang, dan pihak luar organisasi hanya berpengaruh sedikit atau tidak ada pengaruhnya pada perilaku mereka (Wimbush and Shepard (1994; 639).

Menurut Victor and Cullen (1988) Iklim Kerja Etis adalah persepsi yang menunjukkan tipe kebijakan dan prosedur organisasi yang memiliki nilai etis. Iklim kerja etis diidentifikasi sebagai sistem normatif yang memberikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan respons



sistematik terhadap dilema etis dalam organisasi. Lebih lanjut Wimbush and Shepard (1994:640) menyatakan bahwa tipe iklim yang berbeda akan berhubungan dengan perilaku yang berbeda.

Penelitian yang berhubungan dengan iklim kerja etis ditunjukkan oleh Murphy, *et al.* (2012); Murphy and Dacin (2011); Soltani (2014); Shafer and Wang (2011); Adnan, *et al.* (2013); Boyle, *et al.* (2011); Respati (2011).

#### **5.4.1. Pengaruh Iklim Kerja Etis Terhadap Kecurangan**

Penelitian yang menguji Iklim Kerja Etis dengan *fraud* dilakukan oleh Murphy, *et al.* (2012) menyatakan Iklim Kerja Etis memainkan peran penting ketika kecurangan hadir dalam suatu organisasi, dan berkorelasi dengan motif tertentu dan rasionalisasi untuk kecurangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja Etis harus secara eksplisit dipertimbangkan untuk pencegahan dan pendeteksian *fraud*. Sebelumnya Murphy and Dacin (2011) juga menelaah tentang menjaga dan mencegah *fraud* dilihat dari segi psikologi. Murphy and Dacin (2011) menilai bahwa iklim kerja etis akan memunculkan terjadinya *fraud* di dalam perusahaan ketika pada level *egois/local climate*, di mana karyawan cenderung mengarah untuk melakukan penipuan. Karyawan diharapkan untuk melakukan apa yang paling baik untuk meningkatkan keuntungan perusahaan terlepas bagaimana konsekuensi dari tindakan tersebut.

Dalam penelitian lain, Soltani (2014) dalam kajian literaturnya meneliti tentang faktor yang mempengaruhi *corporate failure*, yakni *ethical climate, tone at the top, bubble economy dan market pressure; fraudulent financial reporting*; akuntabilitas, pengendalian, pemeriksaan, *governance*; dan kompensasi. Iklim Kerja Etis yang buruk dan kurangnya kesediaan CEO dalam mendefinisikan nilai-nilai inti seperti akuntabilitas, kontrol, independensi, integritas dan tanggung jawab menyebabkan penyimpangan organisasi. Masalah lain adalah penggunaan pelaporan keuangan yang tidak tepat dan sistem akuntansi yang tidak efektif serta audit internal dan eksternal yang tidak mengizinkan deteksi atas risiko penipuan dalam kurun waktu tertentu. Analisis juga menyediakan bukti bahwa *good governance* dan audit komite perusahaan dalam beberapa

kasus skandal korporasi tidak mampu segera mengambil tindakan pencegahan dengan memberikan sinyal peringatan kepada pelaku pasar.

Shafer *and* Wang (2011) menyatakan bahwa sifat melayani kepentingan umum (*benevolent/cosmopolitan climate*) yang dimiliki oleh akuntan profesional secara signifikan lebih memberi toleransi *earning management* yang dilakukan oleh perusahaan. Auditor yang memiliki perilaku *machiavellians* menilai *earning management* lebih lunak, meskipun pengaruh ini kurang signifikan.

Lebih lanjut Adnan, *et al.* (2013) mengukur perilaku disfungsional manajer dalam penganggaran, manipulasi laporan dengan mengukur antecedent dari etis yakni *ethical attitude*, *ethical ideology*, *code of ethics* dan *ethical work climate* dan *perceived ethical leadership*. Melalui *code of ethics*, karyawan akan mengetahui apa yang harus dan tidak boleh dilakukan dari praktek ketika yang diharapkan dari mereka, sedangkan *ethical work climate*/Iklim Kerja Etis sejalan dengan budaya organisasi tapi cukup kuat untuk mempengaruhi *ethical conduct* untuk memanipulasi laporan keuangan. Di lain pihak auditor internal secara khusus memenuhi syarat untuk memainkan peran penting secara etis untuk mencegah *fraud* (Boyle, *et al.*, 2011).

Respati (2011) yang meneliti tentang determinan perilaku manajer dalam melakukan kecurangan pada pelaporan keuangan. Salah satu variabel yang diteliti, yakni Iklim Kerja Etis dapat mempengaruhi secara tidak langsung hubungan sikap ke arah perilaku, norma-norma subjektif terhadap intensi manajer dalam melakukan penyajian laporan keuangan yang salah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A' fiah, Nunuy Nur. 2015. *Peran Akuntan Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Menuju Clean Government*. Diakses dalam [ng2d.org/download/Nunuy%20Nur%20Afiah.pptx](http://ng2d.org/download/Nunuy%20Nur%20Afiah.pptx).
- Abubakar, Azwar. 2014. *Cegah korupsi, auditor internal lembaga pemerintah perlu dipisah*. Melalui <http://www.merdeka.com>.
- Adnan, N.L.B., Jamil, C.Z.M. and Nor, N.A.M. 2011. Ethical Antecedents of Dysfunctional Behaviour in Performance Measurement and Control System. *Asian Social Science*; Vol. 9, No. 1; 2013ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025.
- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Edisi ke-3. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Agrawal, A. and Chadha, S. 2005. Corporate governance and accounting scandals. *Journal of Law and Economics*. Vol. 48 No. 2, pp. 371-406.
- Albrecht, W.S. and Albrecht, C.O. 2011. *Fraud Examination*. Thomson South- Western.
- Albrecht, W.S., Albrecht, C.C., and Albrecht, C.O. 2004. *Fraud and corporate executives: Agency, Stewardship and Broken Trust*. *Journal of Forensic Accounting*, 5, 109–130.
- Albrecht, W.S., Howe, K.R., and Romney, M.B. 1984. *Deterring Fraud: The Internal Auditor's Perspective*. Institute of Internal Auditors Research Foundation, 1984
- Allegrini and D'Onza. 2003. Internal Auditing and Risk Assessment in Large Italian Companies: An Empirical Survey. *International Journal of Auditing*, Volume 7, Number 3, November 2003, pp. 191-208(18)
- Allegrini, M. and Bandettini, E. 2006. *Internal Auditing and Consulting Assignments in Italy: An Empirical Research*. the Fourth European Conference on Internal Audit and Corporate Governance

- Allegrini, M., Paape, L., Meville, R. and Sarens, G. 2006. The European Literature Review on Internal Auditing. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 21 No. 8, pp. 845-853.
- Alzeban, A. and Gwilliam, D. 2014. Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), pp.74-86.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 2002. *Statement on auditing standards (SAS) no. 99. Consideration of fraud in a financial statement audit*. New York, NY: AICPA.
- Andvig, J.C., Odd-Helge F., Inge A., Tone S. and Tina S. 2001. *Corruption: A review of contemporary research*. Chr. Michelsen Institute Development Studies and Human Rights Report R.: 7.
- Anshori, Yuli Tirtariandi El. 2013. *Disfungsi Etika Pejabat dan Elite Politik, Rendahnya Kepercayaan Masyarakat Terhadap Moralitas Elite Politik*. Diakses <http://www.tempo.co/2013/07/23>.
- Anwar Nasution. 2009 *BPK: Laporan Keuangan Daerah Memburuk*. <http://lipsus.kompas.com>.
- Arens, A.A., Elder, R.J. and Beasley, M.S. 2014. *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. 14<sup>th</sup> Edition. Pearson, Prentice Hall Inc.
- Asian Development Bank (ADB). 1999. *Governance: Sound Development Management*. <http://www.ggg.co.id>.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2011. *Fraud Examination Manual*, Third Edition.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2014. *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2018. *Global Study on Occupational Fraud and Abuse*.
- Avianti, Ilya. 2008. *Transaction Fraud Pada Laporan Keuangan Sebagai Salah Satu Modus Operandi Tindak Pidana Korupsi*. Orasi Ilmiah Guru Besar Dalam Ilmu Akuntansi. Unpad.
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2007. *Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan RI No 1, Tahun 2007 tentang SPKN*. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan RI.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I*. Jakarta.

- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2011. *Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Pusdiklatwas BPKP Jakarta.
- Baloyi, N.T., 2005. Misuse intrusion architecture: prevent, detect, monitor and recover employee fraud. In *The Proceedings of the Information Security South Africa New knowledge today conference*. Sandtorn, South Africa.
- Basri, Chatib. *Menteri keuangan: Cegah korupsi, auditor internal lembaga pemerintah perlu dipisah*. Diakses di <http://www.merdeka.com>.
- Beasley, M.S. 1996. An Empirical Analysis of The Relation Between the Board of Director Composition and Financial Statement Fraud. *The Accounting Review* (October): 443 – 466.
- Beasley, M.S., Carcello, J.V., Hermanson, D.R., Lapedes and Paul D. 2000. Fraudulent Financial reporting: Consideration of industry traits and corporate governance mechanisms. *Accounting Horizons*. 14, 4; ABI/INFORM Completepg. 441.
- Beckmerhagen, I.A., Berg, H.P., Karapetrovic, S.V. and Willborn, W.O. 2004. *On the Effectiveness of Quality Management System Audits*. *The TQM Magazine*, Vol. 16 No. 1, pp. 14-24.
- Belkaoui, A.R. 2012. *Accounting Theory*. London: Thomson Learning.
- Boyle, D.M., Hermanson, D.R. and Wilkins, A. 2011. Ethics Audits: Implications for Internal Auditors. *Internal Auditing*; Nov/Dec 2011; 26, 6; Proquest. Pg. 3.
- Boynton W.C., Raymon N.J., Walter G. and Kell. 2006. *Modern Auditing, 8<sup>th</sup> Edition*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Braam, G. and van Beest, F. 2013. *Conceptually - Based Financial reporting Quality Assessment. An Empirical Analysis on Quality Differences Between UK Annual Reports and US 10-K Reports*. Working Paper.
- Bradley, J.M. 2014. Empowering Employees to Prevent Fraud in Nonprofit Organizations. *Faculty Scholarship*. Paper 1446. [http://scholarship.law.upenn.edu/faculty\\_scholarship/1446](http://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/1446).
- Budiono. *Target 100 Persen Lembaga Raih WTP*. Melalui <http://m.jpnn.com/news.php?id=139373>.

- Burhanudin, Nizam. 2014. 60 Temuan BPK belum Ditindaklanjuti Penegak Hukum. Melalui <http://news.metrotvnews.com/read/2014/08/11/276081>.
- Burnaby, P., M.H. Brigitte and W. Muehlmann, 1998. Detecting *Fraud* in the Organization: An Internal Audit Perspective. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, Vol. 3, Issue 1.
- Cadbury, A. 1992. *Report of the committee on the financial aspects of corporate governance* (Vol. 1). Gee.
- Cangemy, M.P. and Singleton, T.W. 2003. *Managing the Audit Function: A Corporate Audit Department Procedures Guide*. John Wiley & Sons.
- Carr, J.B. and R.S. Brower. 2000. Principled opportunism: Evidence from the organizational middle. *Public Administration Quarterly* (Spring): 109-138.
- Chatagny, F. and Soguel, N. 2007. The Relevance of the Principal-Agent Model for the Analysis of Public Policies: Do the Objectives Conflict? *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, Volume 2, Number 1.
- Cheetham, G. and Chivers, G., 1998. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22(7), pp.267-276.
- Chen I.J., and Paulraj, A. 2004. *Understanding Supply Chain Management: Critical Research and a Theoretical Framework*.
- Choo, F., and Tan, K. 2008. The effect of *fraud* triangle factors on students' cheating behaviors. *Advances in Accounting Education*, 9, 205-220.
- Church, B.K., McMillan, J.J. and Schneider, A. 2001. Factors affecting internal auditors' consideration of fraudulent. *Auditing*; Mar 2001; 20, 1; ProQuest pg. 65.
- Cohen, A. and Sayag, G. 2010. The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations. *Australian Accounting Review* No. 54 Vol. 20, Issue 3.

- Cohen, D.A. 2003. Quality of Financial Reporting Choice: Determinants and Economic Consequences. Available at SSRN 422581.
- Cohen, J., Ding, Y., Lesage, C., and Stolowy, H. 2012. Corporate fraud and managers' behavior: Evidence from the press. *Entrepreneurship, Governance and Ethics* (pp. 271-315). Springer Netherlands.
- Cohen, J.R., Krishnamoorthy, G., and Wright, A. 2004. The corporate governance mosaic and financial reporting quality. *Journal of accounting literature*, 87-152.
- Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO), 2013. *Internal Control - Integrated Framework*, New York: AICPA Publication.
- Coram, P., Ferguson, C. and Moroney, R. 2006. *The Importance of Internal Audit in Fraud Detection*.
- Courtemanche, G.W. 1986. *The New Internal Auditing*. Wiley.
- Crawford, L.H. 2005. Senior Management Perceptions of Project Management Competence. *International Journal of Project Management* 23 (1):7-16.
- Cressey, D.R. 1953. *Other People's Money; A Study Of The Social Psychology Of Embezzlement*.
- Crowe, H. 2011. *Why The Fraud Triangle Is No Longer Enough*. Horwath, Crowe LLP.
- Danile, T.M.C. 2006. *Executives' Beliefs About Fraudulent Financial Reporting and Education*, Dissertation, The School Of Education St. John's University New York.
- D'Aquila, J.M. 2001. Financial accountants' perceptions of management's ethical standards. *Journal of Business Ethics*. Jun 2001; 31, 3; ABI/INFORM Completepg. 233.
- Dechow, P. M., R.G. Sloan and A.P. Sweeney. 1996. Causes and Consequences of Earnings manipulation: An Analysis of Firms Subject to enforcement actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research* 13 (Spring): 1-36.
- Dellaportas, S. 2013. Conversations with inmate accountants: Motivation, opportunity and the fraud triangle. In *Accounting Forum* (Vol. 37, No. 1, pp. 29-39). Elsevier.

- Denison, D.R. 1996. "What is the difference between organizational culture *and* organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars", *The Academy of Management Review*, Vol. 21 No. 3.
- Diamond, J. 2002. The Role of Internal Audit In Government Financial Management; An International Perspective. *IMF Working Paper* 2002.
- Dittenhofer, M. 2001. Internal Auditing Effectiveness: An Expansion of Present Methods. *Managerial Auditing Journal*, 16: 443–50.
- Djohan, Djohermansyah. 2014. *318 Kepala Daerah Terjerat Korupsi*. Melalui <http://www.jpnn.com>.
- Dorminey, J.W., Fleming, A.S., Kranacher, M. and Riley, R.A. 2010. Beyond the fraud triangle. *The CPA Journal*, 80(7), 17-23.
- Douglas, P.C., Davidson, R.A., and Schwarz, B.N. 2001. The effect of organization culture *and* ethical orientation on Accountants ethical judgement. *Journal of Business ethics*, Vol 34: 101-121, 2001.
- Doyle, J., W. Ge and S. McVay. 2007. Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, Elsevier.
- Eden, D. and Moriah, L. 1996. Impact of Internal Auditing on Branch Bank Performance: A Field Experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Performance*, 68: 262–71.
- Emmanuel, O.E., Ajanya, M. A. and Audu, F. 2013. An Assessment of Internal Control Audit on the Efficiency of Public Sector in Kogi State Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(11), 717.
- Erickson, M., M. Hanlon and E.L. Maydew. 2006. Is There A Link Between Executive Equity Incentives *and* Accounting Fraud? *Journal of Accounting Research* 44(1), 113–143.
- Erondu, E.A., A. Sharland and J.O. Okpara. 2004. Corporate ethics in nigeria: A test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics* 51 (4):349-357
- Farber, D.B. 2005. Restoring Trust After *Fraud*: Does Corporate Governance Matter? *The Accounting Review* 80(2), 539–561.



- Francoeur, C., Labelle, R., and Sinclair-Desgagne, B. 2008. Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83–95
- Gillett, P.R. and Uddin, N. 2005. CFO Intentions of *Fraudulent Financial Reporting*. *Auditing*; May 2005; 24, 1; ProQuest pg. 55
- Hadi, Adi Priyo. 2005. Dampak desentralisasi fiskal terhadap pertumbuhan ekonomi (studi pada kabupaten dan kota se Jawa-Bali). *Jurnal interdisipliner kritis UKSW*.
- Haryanto, Joko Tri. 2015. *Desentralisasi Fiskal Seutuhnya*. <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/desentralisasi-fiskal-seutuhnya>
- Hodgkinson, C. 1996. *Administrative Philosophy: Values and Motivations in Administrative Life*.
- Iivari, N., & Abrahamsson, P. 2002. The interaction between organizational subcultures and user-centered design-A case study of an implementation effort. In *System Sciences, 2002. HICSS. Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on* (pp. 3260-3268). IEEE.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik*. SA Seksi 316. Pertimbangan Atas Kecurangan Dalam Audit Laporan Keuangan
- Indrayana, Denny. 2014. *Kepala Daerah Terjerat Korupsi*. Melalui <http://www.ti.or.id/index.php/news/>.
- Institute of Internal Auditors, 2004. *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. The IIA Research Foundation, Maitland avenueAlmonte Spring.
- \_\_\_\_\_. 2006. *The Role of Auditing in Public Sector Governance*, The Institute of Internal Auditors Research Foundation, Altamonte Springs, FL, pp. 8-9.
- \_\_\_\_\_. 2008. *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. The IIA Research Foundation, Maitland avenueAlmonte Spring. Email: standard@theiia.org
- \_\_\_\_\_. 2010. *Measuring Internal Auditing Effectiveness and Efficiency*. The IIA Research Foundation, Maitland avenueAlmonte Spring. Email: standard@theiia.org

- \_\_\_\_\_. 2011. *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*. The IIA Research Foundation, Maitland Avenue, Altamonte Springs, Florida.
- \_\_\_\_\_. 2013 *International Professional Practices Framework (IPPF)* The IIA Research Foundation, Maitland Avenue, Altamonte Springs, Florida.
- International Federation of Accountants. (IFAC). 2010. *Preface to International Public Sector Accounting Standards*. New York.
- \_\_\_\_\_. 2014. *International Framework: Good Governance In The Public Sector*, July 2014 By IFAC and CIPFA ISBN: 978-1-60815-181-3
- International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI). 2010. *The International Standards of Supreme Audit Institutions (ISSAI)1003. Financial Audit Guideline: Glossary of Terms to the INTOSAI Financial Audit Guidelines*. INTOSAI Professional Standards Committee.
- International Public Sector Accounting Standard Board (IPSASB). 2014. *The Conceptual Framework for General Purpose Financial Reporting by Public Sector Entities*. IFAC.
- International Public Sector Accounting Standard, 2010. *Glossary Handbook*. IPSAS.
- International Standard on Auditing 610. 2009. *Using the Work of Internal Auditors, International Standard on Auditing (ISA) 610*, available at: [www.ifac.org](http://www.ifac.org) (accessed 30 July 2009).
- International Standards of Supreme Audit Institutions (ISSAIs). 2010. *Internal Audit Independence in the Public Sector. INTOSAI Guidance for Good Governance (INTOSAI GOV) 9140*.
- Isa, T. 2011. Impacts and losses caused by the *fraudulent and* manipulated financial information on economic decisions. *Review of International Comparative Management*, 12(5), 929-939.
- Isa, T., Morariu, A. and Guney, A. 2012. *The Importance of The Financial Audit Perception in The Internal Control Structure To Prevent The Financial Crises: Evidence From Romania*. WEI International European October 14-17, 2012

- Ivan, Bull. 1991. Board of Director Acceptance of Treadway Responsibilities. *Journal of Accountancy*; Feb 1991; 171, 2; Accounting & Tax pg. 67
- Jonas, G. and Blanchet, J. 2000. Assessing quality of financial reporting. *Accounting Horizons*, vol. 14, no. 3, pp. 353-363.
- Kalbers, L.P. 2009. *Fraudulent financial reporting, corporate governance and ethics: 1987-2007*. *Review of Accounting and Finance* Vol. 8 No. 2, 2009 pp. 187-209. Emerald Group Publishing Limited 1475-770 DOI 10.1108/14757700910959510.
- Kandelousi, J., Ooi, A. and Abdollahi. 2011. Key Success Factors for Managing Projects. *World Academy of Science Engineering and Technology*, 59 (2011), pp. 1826–1830.
- Kaplan, S.E., Pope, K.R. and Samuels, J.A. 2010, The Effect of Social Confrontation on Individuals' Intentions to Internally Report Fraud. *Behavioral Research in Accounting*. American Accounting Association Vol. 22, No. 2 Doi: 10.2308/Bria.2010.22.2.51 2010 Pp. 51–67.
- Kohlberg, L., 1981. *Essay in Moral Development, The Philosophy of Moral Development*, Volume I. New York: Harper and Row.
- Koimann, J. 1993. Modern governance. *New Government-Society Interactions*, London.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. 2013. *Survei Integritas Sektor Publik 2013 Fakta Korupsi dalam Layanan Publik Pusat dan Vertikal*. Jakarta, 16 Desember 2013. Melalui <http://kpk.go.id>.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. *Pedoman Umum Good Governance Governance*. Jakarta: KNKG.
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Yayasan Pendidikan Internal Audit Yogyakarta.
- Kothari, C.R., 2004. *Research methodology: Methods and techniques*. New Age International.
- KPMG. 2010. *India Fraud Survey Report*.
- Krawiec, K.D. 2005. *Organization Misconduct: Beyond the Principal-Agent Model*, *Florida State Law Review* 32: 571,615; 571.

- Kumolo, Tjahyo. 2014. *Mayoritas Pemda tak Becus Bikin Laporan Keuangan*. Melalui <http://www.jpnn.com/read/2014/12/17/276107/>.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Mendagri: 343 Kepala Daerah Tersangkut Kasus Hukum*. Melalui <http://nasional.kompas.com/read/2015/02/04/21114211/>.
- Lane, J.E. 2003. *Management and Public Organization: The Principal-Agent Framework*. University of Geneva and National University of Singapore. Working paper.
- Laws, P. 2011. Corporate Governance and No Fraud Occurrence in organizations: Hong Kong evidence, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 26 Iss: 6, pp.501 – 518.
- Lembaga Administrasi Negara. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: Penerbit LAN.
- Loebbecke, J.K., Eining, M.M. and Willingham, J.J. 1989. Auditors Experience With Material Irregularities Frequency, Nature and detectability. *Auditing- a journal of practice & theory* 9(1).
- Lou, Y.I. and Wang, M.L. 2011. *Fraud Risk Factor of the Fraud Triangle* Assessing the likelihood of fraudulent financial reporting. *Journal of Business & Economic Research (JBER)*. 7(2).
- Magnanelli, B.S. 2010. *The Role Of Corporate governance In Financial Statement Frauds*. Diss LUISS Libera Università Internazionale degli Studi Sociali.
- Malloy, D.C. and Agarwal, J. 2010. Ethical Climate in Government and Nonprofit Sectors: Public Policy Implications for Service Delivery *Journal of Business Ethics* (2010) 94:3–21 \_ Springer 2008 DOI 10.1007/s10551-008-9777-1
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Martin, K.D. and J.B. Cullen. 2006, Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review', *Journal of Business Ethics* 69, 175–194.
- Merton, R. K.: 1957, *Social Theory and Social Structure*. New York: Free.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management, Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba.

- Mautz, R.K. and Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing* (No. 6). American Accounting Association.
- McDaniel, L., Martins, R. and Maines, L. 2002. Evaluating Financial Reporting Quality: The Effects of Financial Expertise vs. Financial Literacy. *The Accounting Review*, 77: 139-167.
- McMullen, D.A. 1996. Audit committee performance: An investigation of the consequences associated with audit committees. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* (Fall): 1 -28.
- Messier, J., William, F., Owoso, V., and Rakovski, C. 2008. Can audit partners predict subordinates' ability to detect errors? *Journal of Accounting Research*, 46(5), 1241-1264.
- Mihret, D.G. and Yismaw, A.W. 2007. Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study. *The Auditor Internal*. Vol.7 No. 2; pg. 470-484.
- Mintzberg, H. 1994. The rise and fall of strategic management. *Harvard Business Review*, 1(02).
- Moeller, R.R. 2010. *Brink's Modern Internal Auditing*, Sixth Edition, JohnWiley & Sons, Inc.
- Morales, J., Gendron, Y. and Guénin-Paracini, H. 2014. The construction of the risky individual and vigilant organization: A genealogy of the fraud triangle. *Accounting, Organizations and Society*, 39(3), 170-194.
- Moyes, G.D., Mohamed Din, H.F. and Omar, N.H. 2009. The Effectiveness of the Auditing Standards to Detect Fraudulent Financial Reporting Activities in Financial Statement Audits in Malaysia, *International Business and Economics Research Journal*, Vol. 8, No. 9, pp. 1-18.
- Mukartono, Ali. 2013. *Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi: Tahun 2013 Jawa Tengah Juara Korupsi di Indonesia*. Diakses di <http://www.tribunnews.com/regional/2013/12/31/>.
- Murphy, P.R., and Dacin, M.T. 2011. Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of business ethics*, 101(4), 601-618.
- Murphy, P.R., Free, C., and Branston, C. 2012. The Role of Ethical Climate In Fraud. *CAAA Annual Conference 2012*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1986989> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1986989>

- Nagy, A.L. and Cenker, W.J. 2002. An assessment of the newly defined internal audit function. *Managerial Auditing Journal*; 17, 3; Accounting & Tax pg. 130.
- Omar, N. and Katerina M.A.B. 2012. *Fraud Prevention Mechanisms of Malaysian Government-Linked Companies: An Assessment of Existence and Effectiveness*. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, ISSN 1548-6583 January 2012, Vol. 8, No. 1, 15-31.
- Organisation For Economic Co-Operation and Development (OECD). 2004. *OECD Principles of Corporate Governance*. Paris.
- Palupi, Sri Indah. 2014, *Sosialisasi Pelaksanaan Good Governance yang Bersih dan Transparan*. Diakses dalam <http://www.pajak.go.id/>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Permendagri Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peters, B.G. and J. Pierre.1998. Governance without Government? Rethinking Public Administration, *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Vol. 8, No. 2. (Apr. 1998), pp. 223-243.
- Ponduri S. B., V. Sailaja and S.A. Begum. 2014. Corporate Governance - Emerging Economies *Fraud and Fraud Prevention*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. III (Feb. 2014), PP 01-07 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).
- Ponemon, L.A. 1992. Ethical reasoning and selection-socialization in accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3), 239-258.

- Ponemon, L.A. and D. Gabhart. 1990. Auditor Independence Judgements: A Cognitive Developmental Model and Experimental Evidence, *Contemporary Accounting Research*. hal. 227-251.
- Priantara, D. 2013. *Fraud auditing & investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purnomo, Hadi. 91% Laporan keuangan pemda buruk. <http://www.bisnisindonesia.co>.
- \_\_\_\_\_. Siaran Pers BPK Rendahnya Kualitas Audit Inspektorat dan banyaknya temuan audit yang semakin meningkat. <http://www.bpk.go.id>.
- Rahab, Sulistyandari and Sudjono. 2011. The Development of Innovation Capability of Small Medium Enterprise Through knowledge Sharing Process: An Empirical study of indonesia creative Industry. *International Journal of Business and Social Science*. 2(21). 113-123.
- Raharjo, Wasisto. 2004. *Korupsi Kepala Daerah dan Pemerintahan Terbuka*. <http://sinarharapan.co/news/read/28160/>.
- Ramamoorti, S. 2008. The psychology and sociology of fraud: Integrating the behavioral sciences component into fraud and forensic accounting curricula. *Issues in Accounting Education*, 23(4), 521-533.
- Reichers, A.E. and B. Schneider. 1990, *Climate and Culture: An Evolution of Constructs*, in B. Schneider (eds.), *Organizational Climate and Culture* (Jossey-Bass, San Francisco), pp. 5-39.
- Respati, N.W.T. 2011. Pengaruh Locus of Control Terhadap Hubungan Sikap Manajer, Norma-Norma Subjektif, Kendali Perilaku Persepsian, Dan Intensi Manajer Dalam Melakukan Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 123-140.
- Rezaee, Z. and Riley, R. 2010. *Financial Statement FraudError! Bookmark not defined.: Prevention and Detection*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Rezaee, Zabihollah, 2002. *Causes, consequences, and deterrence of financial statement fraud*, Elsevier Science Ltd. All rights reserved.doi:10.1016/S1045-2354(03)00072-8.

- Ricchiute, D.N. 2006. *Auditing 8*. Thomson South-Western, Mason, OH.
- Ristiawan, Hendar. 2014. *Sinergi Percepatan Penanganan Tindak Pidana Korupsi*. <http://www.bpk.go.id>.
- Samego, I. 2013. *Good Governance Dan Upaya Pemberantasan Korupsi*. [kpk.go.id](http://kpk.go.id)/ Vol. 35/ Th. V/ September-Oktober 2013.
- Santoso Agus. *Wakil Ketua PPATK: Sengkarut Dana Bansos dan Hibah Atut, Saat Pejabat, Pengusaha dan Calo Kongkalikong Mengakali Anggaran*. Diakses di detik.com.
- Sawyers, L.B., Mortimer A.D. and James, H.S. 2003. *Sawyer's Internal Auditing, The Practice of Modern internal Auditing*. Florida; The Institute of Internal Auditors. Altamonte Springs.
- Shafer, W.E. and Wang, Z. 2011. Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China. *Managerial Auditing Journal* Vol. 26 No. 5, 2011pp. 372-392q Emerald Group Publishing Limited0268-6902DOI 10.1108/0268690111112955.
- Sims, R.L. 1992, The Challenge of Ethical Behavior in Organizations, *Journal of Business Ethics* 11, 505–513.
- Singleton, T.W. and Singleton, A.J. 2010. *Fraud Auditing and Forensic Accounting* (Vol. 11). John Wiley & Sons.
- Skousen, C.J., Smith, K.R., and Wright, C.J. 2008. Detecting and predicting financial statement fraud: The effectiveness of the fraud triangle and SAS No. 99. Available at SSRN 1295494.
- Soltani, B. 2014. The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal Business Ethics* 120:251–274DOI 10.1007/s10551-013-1660-z
- Spencer, Picket. 2010. *“Internal Auditing Handbook”*. Third Edition. Willey & Son.
- Spraakman, G. 1997. “Transaction cost economics: A theory of internal audit”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 17 (7), pp. 323-330.
- Stamler, R.T., Marschdorf, H.J. and Possamai, M. 2014. *Fraud Prevention and Detection: Warning Signs and the Red Flag System*. CRC Press.



- Staubus, JG. 1999. *The Decision-Usefulness Theory Of Accounting: A Limited History*. Illionis. Chicago.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Ethics failure in corporate financial reporting*. *Journal of Business Ethics*, Springer, 57, ABI/INFORM GLOBAL, p 5-15.
- Stiglitz, J.E. 1999. *Economics of the Public Sector*. Third Edition. New York: W.W. Norton & Company.
- Stoker, G. 1998. Governance as theory: five propositions, *International Journal of Social Sciences*. 50, 1, 17–28.
- Strom, K. 2000. Delegation and accountability in parliamentary democracies. *European Journal of Political Research*. 37: 261-289.
- Syafruddin, M. 2005. Pengaruh Kesesuaian Etika Akademik pada Kepuasan, Komitmen dan Pindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 5(2): 107-121.
- Syahroza, Ahmad. 2005. *Corporate Governance; Sejarah dan Perkembangan, Teori, Model dan Sistem Governance serta Aplikasinya pada perusahaan BUMN*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tang, Q., Chen, H., and Lin, Z..2008. *Financial Reporting Quality and Investor Protection: A Global Investigation*, Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1290910>.
- Tasios, S., and Bekiaris, M. 2012. Auditor's perceptions of financial reporting quality: the case of Greece. *International Journal of Accounting and Financial Reporting* ISSN 2162-3082 2012, Vol. 2, No. 1.
- The Treadway Commission. 1987. *The Report of the Nation Commission of Fraudulent Financial Reporting*. Washington D.C.
- Thomas, A.R., Gibson and Kim M. 2003. Management is responsible, too. *Journal of Accountancy*; Apr 2003; 195, 4; Accounting & Tax. pg. 53.
- Thompson, C. 1999. Exposing financial statement of fraud. *The Internal Auditor*; Oct 1999; 56, 5; ProQuest.
- Transparency International. 2015. *Corruptions Index*. Corruption Perceptions Index, [www.transparency.org](http://www.transparency.org).

- Trevino, L.K. 1986. Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management Review*, 11(3), 601-617.
- Trevino, L.K. and S.A. Youngblood. 1990. Bad Apples in Bad Barrels: A Casual Analysis of Ethical Decision Making Behavior. *Journal of Applied Psychology* hal. 378-385.
- Trevino, L.K., Butterfield and D.L. McCabe. 1998, The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors, *Business Ethics Quarterly* Vol. 8, No. 3, Psychological and Pedagogical Issues in Business Ethics (Jul., 1998), pp. 447-476.
- Tuanakotta, T. M. 2009. *Menghitung kerugian keuangan negara dalam tindak pidana korupsi*. Penerbit Salemba.
- Tugiman, Hiro. 1997. *Standar Profesional Audit Internal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. YPIA, Jakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2014. *Internal Audit, Enterprise Risk Management dan Corporate Governance*. Penerbit Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- United Nations Development Program (UNDP). 1997. *Governance for Suitable Development – A Policy Document*. New York: UNDP.
- United Nations. *Governance*. Diakses di <http://www.un.org/en/globalissues/governance/>.
- Van Beest, F., Braam, G., and Boelens, S. 2009. Quality of Financial Reporting: measuring qualitative characteristics. *Nijmegen Center for Economics (NiCE). Working Paper*, 09-108.
- Van Slyke, D.M. 2006. Agents or Stewards: Using Theory to Understand the Government-Nonprofit Social Service Contracting Relationship, *Journal of Public Administration Research* doi:10.1093/jopart/mul012.
- Vardaman. J.M., Gondo, M.B. and Allen, D.G. 2012. Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace, *Human Resource Management Review* (2012), doi: 10.1016/j.hrmr.2012.05.001.

- Vaughan, D. 1999. *The dark side of organizations: Mistake, misconduct, and disaster. Annual Review of Sociology*, ProQuest 25: pg. 271.
- Verdi, Rodrigo S. 2006. *Financial Reporting Quality and Investment Efficiency*, Steinberg Hall-Dietrich Hall Philadelphia, PA 19104.
- Victor, B. and J.B. Cullen. 1987. A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations, *Research in Corporate Social Performance and Policy* 9, 51–71.
- Victor, B. and J.B. Cullen. 1988. The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*; Mar 1988; 33, 1; ABI/INFORM Completepg. 101.
- Von Hagen, J. 2002. Fiscal rules, fiscal institutions, and fiscal performance. *Economic and Social Review*, 33(3), 263-284.
- Watley, L.D. and May, D.R. 2004. Enhancing moral intencity: The role of personal and consequential information in ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 50: 105-126.
- Watts, R. L., and Zimmerman, J. L. 1986. *Positive Accounting Theory*. New Jersey; Prentice Hall, Inc.
- Weirich, Thomas R., Pearson, Thomas C., Churyk, Natalie T. 2010. *Accounting & Auditing Research: Tools & Strategies*, Seventh Edition. John Willey & Sons, Inc,
- Wells, J.T. 2004. New Approaches to *Fraud Deterrence. Journal of Accountancy-New York-*, 197(2), 72-76.
- Williams, J. and Ramaprasad, A. 1996. A taxonomy of critical success factors, *European Journal of Information Systems*, Vol. 5, pp.250-60.
- Wimbush, J., Shepard, J. and Markham, S. 1997. An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, Vol. 16, pp. 1705-1717.109.
- Young, J. J. and Annisette.
- Wimbush, J.C. and J.M. Shepard. 1994, Toward Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence, *Journal of Business Ethics* 13, 637–647.
- Wolfe, D.T. and Hermanson, D.R. (2004) The *Fraud Diamond* Considering the Four Elements of *Fraud. The CPA Journal*, December, 1-5.

- World Bank, 2015. *The Worldwide Governance Indicators (WGI) Project*.
- Wyld, D.C. and Jones, C.A. 1997. The importance of context: the ethical work climate construct and models of ethical decision making – an agenda for research. *Journal of Business Ethics*, Vol. 16, pp. 465-72.
- Young, R. and Jordan, E. 2008. Top management support: mantra or necessity? *International Journal of Project Management*, 26(7), 713-725.
- Young, R. and Poon, S., 2013. Top management support—almost always necessary and sometimes sufficient for success: Findings from a fuzzy set analysis. *International Journal of Project Management*. Vol. 31, pp: 943-957.
- Zahra, S. A., Priem, R. L., and Rasheed, A. A. 2007. Understanding the causes and effects of top management fraud. *Organizational Dynamics*, 36(2), 122-139.
- Zarkasyi, Wahyudin, 2008. *Good Corporate Governance pada Perusahaan Manufaktur, Perbankan dan Jasa Keuangan Lainnya*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

**LAMPIRAN**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**REDFLAG DAN SYMPTOMS FRAUD**

(Dikembangkan dari penelitian Arens, 2014; ACFE 2014; Ricchiute, 2006; Singleton and Singleton, 2010 dan Rezaee, Z. and Riley, R. 2010)

**A. FRAUDULENT FINANCIAL STATEMENT**

1. Tekanan untuk melakukan kecurangan meningkat apabila **stabilitas keuangan terancam oleh kondisi ekonomi.**

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

2. Adanya tekanan yang berlebihan dari pimpinan untuk memenuhi **target pencapaian kinerja keuangan.**

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

3. Adanya pencatatan **transaksi yang direkayasa pada saat penyusunan laporan keuangan akhir periode**, yang bertujuan agar laporan keuangan terlihat dalam kondisi yang baik.

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

4. **Partisipasi yang berlebihan dari pimpinan yang bukan berlatar belakang akuntansi atas prinsip akuntansi atau estimasi yang signifikan.**

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

5. Apabila lembaga menyajikan **laporan keuangan dalam kondisi buruk menjadi sinyal negatif bagi masyarakat** dan menjadi rasionalisasi bagi untuk membatalkan transaksi

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

**B. ASSET MISSAPPROPRIATION**

- 6 **Kewajiban finansial atau utang pribadi pegawai dapat membuat tekanan** bagi pegawai untuk melakukan penyalahgunaan aset.

<input type="checkbox"/>	Tidak pernah	<input type="checkbox"/>	Pernah	<input type="checkbox"/>	Cukup	<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Selalu
--------------------------	--------------	--------------------------	--------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------	--------

- 7 **Promosi dan penghargaan (*reward*) dari pihak pimpinan yang tidak sesuai dengan harapan dan ekspektasi**, menjadi insentif dalam membuat kecurangan.

<input type="checkbox"/>	Tidak pernah	<input type="checkbox"/>	Pernah	<input type="checkbox"/>	Cukup	<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Selalu
--------------------------	--------------	--------------------------	--------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------	--------

- 8 **Adanya uang tunai yang terlalu banyak di tangan pada saat pencairan** meningkatkan kesempatan terjadinya penyalahgunaan aset oleh pegawai.

<input type="checkbox"/>	Tidak pernah	<input type="checkbox"/>	Pernah	<input type="checkbox"/>	Cukup	<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Selalu
--------------------------	--------------	--------------------------	--------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------	--------

- 9 **Pengendalian internal lemah meningkatkan kesempatan penyalahgunaan aset** yang dilakukan oleh pegawai.

<input type="checkbox"/>	Tidak pernah	<input type="checkbox"/>	Pernah	<input type="checkbox"/>	Cukup	<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Selalu
--------------------------	--------------	--------------------------	--------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------	--------

- 10 **Adanya penyaringan yang tidak ketat atas latar belakang pegawai yang memiliki akses ke kas** atau aset yang mudah dicuri membuka peluang terjadi kecurangan.

<input type="checkbox"/>	Tidak pernah	<input type="checkbox"/>	Pernah	<input type="checkbox"/>	Cukup	<input type="checkbox"/>	Sering	<input type="checkbox"/>	Selalu
--------------------------	--------------	--------------------------	--------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------	--------

C. **CORRUPTION**

- 11 Terdapat perubahan **perilaku atau gaya hidup pegawai secara drastis** menjadi rasionalisasi pegawai yang melakukan korupsi.

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

- 12 Dalam pemeriksaan ditemukan **adanya indikasi suap dan gratifikasi** bahwa untuk memenangkan tender pegawai menerima pemberian yang tidak sah dari pihak rekanan.

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

- 13 Dalam pemeriksaan ditemukan adanya **indikasi bahwa pegawai meminta** kepada **rekanan/pihak ketiga sejumlah uang pada saat pembayaran termin** dalam pekerjaannya. (*Economic Extortion*)

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

- 14 Dalam pemeriksaan ditemukan **indikasi konflik kepentingan (*conflict of interest*)**, dengan terdapat hubungan antara pegawai yang menangani lelang dengan pihak yang dimenangkan sehingga menjadi pada saat pelaksanaan proyek membuka peluang terjadinya kecurangan.

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

- 15 Dalam pemeriksaan ditemukan indikasi dalam pelaksanaan sistem tender terdapat **persyaratan kualifikasi yang tidak sesuai standar prosedur**, dan hanya memenuhi persyaratan formalitas sehingga membuka peluang kecurangan.

Tidak pernah	Pernah	Cukup	Sering	Selalu
--------------	--------	-------	--------	--------

# INDEKS

## A

*accountability*, 56, 60, 103  
ACFE, 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 15,  
27, 28, 35, 36, 49, 74, 76, 80, 90,  
107  
Analisis horizontal, 49  
Analisis rasio, 50  
Analisis vertikal, 49  
*Analytical review*, 48, 50  
*anti-fraud specialist's*, 4  
Arens, 1, 14, 15, 28, 29, 32, 35, 62,  
64, 90, 107  
asas desentralisasi, 7  
*Asset misappropriation*, 1, 31, 33  
*Audit*, v, 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 15, 16,  
20, 21, 22, 29, 30, 36, 40, 41, 44,  
45, 48, 49, 51, 52, 60, 61, 62, 63,  
64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,  
73, 74, 77, 80, 87, 89, 90, 91, 92,  
93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100,  
101, 102, 104, 105  
*audit committees*, 4, 62, 99  
*Auditing*, v, 15, 16, 21, 45, 62, 63,  
64, 69, 77, 89, 90, 91, 92, 93, 94,  
95, 96, 98, 99, 100, 101, 102,  
105  
*Auditor*, v, 5, 7, 9, 10, 21, 22, 25,  
28, 30, 36, 45, 46, 48, 50, 51, 61,  
62, 65, 66, 70, 72, 73, 74, 77, 80,  
88, 89, 91, 99, 101, 103  
auditor eksternal, 7, 73

## B

*board of directors*, 4, 7, 30, 62  
*Bribery*, 35  
*bubble economy*, 6, 87  
Budaya kerja, 36

## C

*Capability*, 10, 23, 24, 60, 67, 101  
*condition for fraud*, 15  
*conflict of interest*, 109  
*corporate failure*, 6, 87

## D

*dark side*, 4, 105  
*diamond theory*, 23, 24  
Dukungan manajemen puncak, 4, 5,  
10, 53, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79,  
80

## E

Entitas, 5, 9, 17, 18, 20, 21, 29, 37,  
42, 44, 45, 58, 59, 60, 61, 62, 65,  
77, 78  
*ethical tone*, 40  
*ethical work climate*, 85, 88, 106  
etika, 4, 6, 21, 37, 40, 61, 62, 81,  
83, 85, 86, 90, 103  
*external auditors*, 4, 62



## F

*fairness*, 57, 82  
*financial statement fraud*, 2, 12, 101, 102  
*Fraud*, v, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 42, 44, 48, 49, 53, 61, 62, 66, 73, 74, 76, 79, 80, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106  
*fraud risk assesment*, 42  
*fraud scale*, 25  
*fraud tree*, 1  
*fraud triangle*, 22, 23, 92, 93, 94, 99, 102  
fraudulent statement, 1, 28  
fungsi audit internal, 5, 6, 10, 64, 65, 66, 68, 70, 72, 77  
Fungsi audit internal, 10, 68

## G

*good governance*, 4, 9, 10, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 87  
Gratifikasi ilegal, 1, 35

## I

Iklim kerja etis, 4, 6, 10, 81, 83, 85, 86, 87  
indikator kecurangan, 34  
Integritas, 5, 9, 25, 51, 58, 65, 74, 76, 80, 87, 97  
*Internal auditor*, 4, 7, 45, 62, 74, 79, 92

*internal auditors*, 4, 62, 92

## K

Kecurangan, 1, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 60, 61, 62, 73, 74, 76, 79, 80, 87, 88, 95, 101, 107, 108, 109  
Kerugian, 2, 3, 9, 11, 12, 17, 34, 42, 104  
kesalahan (error), 1  
Kompensasi, 6, 18, 20, 32, 38, 74, 80, 87  
konflik kepentingan, 1, 35, 109  
*Korupsi*, v, 1, 6, 8, 9, 14, 34, 45, 52, 55, 56, 61, 89, 90, 91, 94, 95, 97, 99, 101, 102, 104, 109  
Kualitas audit, 53, 65, 70  
kualitas pelaporan keuangan, 6, 7

## L

Laba, 1, 13, 17, 18, 21, 22, 28, 49, 62

## M

market pressure, 6, 87

## N

*new public management*, 53  
non-shareable financial problem, 16

## O

*occupational fraud*, 1, 5, 27  
*opportunity*, 19, 26, 36, 93

## P

pelanggaran, 5, 15, 21, 39, 44, 45,  
58, 74, 80  
Pemeriksaan, 6, 9, 13, 15, 63, 65,  
66, 71, 72, 77, 78, 87, 89, 90, 95,  
104, 109  
pencegahan fraud, 36, 37, 40, 42,  
74, 80  
pendapatan fiktif, 1  
pendeteksian fraud, 79, 87  
Pengendalian, 3, 6, 20, 21, 24, 32,  
36, 39, 41, 43, 44, 45, 48, 50, 51,  
52, 60, 64, 68, 70, 76, 87, 108  
Potensi kecurangan, 42, 45

## R

Rasio likuiditas, 50  
Rasio solvabilitas, 50  
Rasionalization, 21  
*Redflag*, 47  
*Responsibility*, 57, 84  
risiko kecurangan, 21, 30, 33, 37,  
42, 45, 46, 48

## S

Salah saji, 1, 7, 15  
SAS, 15, 16, 19, 21, 36, 64, 90, 102  
SFAC, 6  
Sistem pengendalian intern, 3, 9,  
19, 44, 46, 64, 65

*Site visit – observation*, 51  
*soft control*, 36  
*Statistical sampling*, 51  
*status gaining*, 16

## T

tata kelola pemerintah, 10, 53, 55,  
56  
Tata kelola yang baik, 53, 55  
*tone at the top*, 6, 37, 40, 87  
*transparency*, 56, 60, 103

## V

*Vendor or outsider complaints*, 51  
*violation of ascribed obligation*, 16

## W

*white collar crime*, 14

## Z

*zero tolerance*, 37

## BIOGRAFI PENULIS



**Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.**

Lahir di Brebes, 28 November 1975. Menamatkan pendidikan S-1 pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro tahun 1997 dan pendidikan S-2 Magister Manajemen pada dua konsentrasi, yaitu Keuangan dan Perdagangan Internasional di Universitas Gadjah Mada tahun 2000. Pendidikan doctoral diselesaikan pada program Doktor Ilmu Akuntansi, Universitas Padjadjaran tahun 2017. Saat ini, menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal. Aktif dalam Ikatan Akuntan Indonesia dan menjadi Peer Review di beberapa jurnal nasional dan internasional. Buku yang pernah diterbitkan adalah *Pengelolaan Keuangan untuk Usaha Kecil dan Menengah*.