

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Fraud merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian data terhadap suatu organisasi atau perusahaan swasta, tetapi tidak sebatas korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, dan pemalsuan. Juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, menyembunyikan atau penghancuran dokumen/laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi suatu instansi kepada pihak eksternal yang dapat merugikan instansi terkait.

Menurut ACFE (*Association Of Certified Fraud Examiners*) *fraud* digolongkan dalam tiga jenis yaitu (1) Kecurangan dalam laporan keuangan dengan cara menyembunyikan informasi keuangan, mengatur laporan keuangan dan mengubah laporan keuangan dengan tujuan melabui pembaca laporan keuangan untuk keuntungan pribadi atau kelompok, (2) Korupsi adalah kecurangan dengan menyalahgunakan jabatan atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi, (3) Penyalahgunaan asset adalah kecurangan dengan cara menggunakan atau mengambil asset perusahaan untuk kepentingan pribadi¹. Jadi dapat disimpulkan segala sesuatu yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi demi keuntungan pribadi atau kelompok dapat dikatakan sebagai *fraud*. Pada

1. Novia Tri Kurniasari, et. al **Strategi pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan Pemerintah menggunakan Analytical Hierarchy Process**, E-Jurnal, Vol No khusus, April 2018

kondisi integritas rendah, kontrol yang lemah, akuntabilitas yang rendah dan tekanan yang tinggi menjadi peluang seseorang untuk tidak jujur. *Fraud* akuntansi diduga sudah lama berkembang di berbagai daerah. Salah satu kasus *fraud* yang terjadi disektor swasta adalah kecurangan laporan keuangan. Kasus Enron yang terjadi pada tahun 2001 adalah kasus kecurangan laporan keuangan. Enron merupakan perusahaan terkemuka dibidang listrik, gas alam, bubur kertas dan komunikasi di Amerika Serikat. Enron memanipulasi angka-angka laporan keuangan (*Window ressing*) untuk menutupi hutang perusahaan. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan *mark up* pada pos pendapatan sebesar US\$ 600 juta sehingga mampu menutupi hutang perusahaan sebesar US\$ 1,2 miliar kasus fraud yang sering terjadi adalah korupsi hal itu diperkuat dengan ditangkapnya beberapa kepala daerah dan anggota legislatif karena kasus korupsi.

Contoh kasus korupsi yang terjadi adalah Pada awal february 2019 KPK menetapkan Bupati Kotawaringan Timur Supian Hadi sebagai tersangka terkait penyalahgunaan wewenang dalam penerbitan izin usaha pertambangan (IUP) kepada tiga perusahaan ketiganya adalah PT Fajar Mentaya Abadi, PT Billy Indonesia dan PT Aries Iron Mining. Masing-masing perizinan itu diberikan diduga tidak sesuai dengan persyaratan dan melanggar regulasi. Akibat perbuatan Supian, Kerugian negara ditaksir mencapai Rp5,8 triliun dan 771.000 dollar Amerika Serikat. Dugaan kerugian itu dihitung dari produksi hasil pertambangan bauksit, kerusakan lingkungan, dan kerugian kehutanan akibat produksi dan kegiatan pertambangan. Supian juga diduga melakukan kegiatan menguntungkan diri sendiri. Sebab ia diduga menerima sebuah mobil Toyota Land Cruiserser

seharga Rp 710 juta, sebuah mobil Hummer H3 seharga Rp. 1,3 miliar dan uang senilai Rp 500 juta saat ini, proses penyidikan atas kasus ini masih terus melangsungkan oleh KPK. Kasus kedua kasus yang merugikan negara sebesar Rp 4,58 triliun ini yang cukup menyita perhatian pada pertengahan tahun Mahkamah Agung membebaskan terdakwa yang juga mantan Kepala Badan Penyehatan Perbankan Nasional, Syafruddin Arsyad Temenggung dalam dua putusan padahal sebelumnya Syafruddin dinyatakan bersalah terkait penerbitan surat keterangan lunas (SKL) Bantuan Likuiditas Bank Indonesia (BLBI) kepada Bank Dagang Nasional Indonesia (BDNI) pada pengadilan tingkat pertama, ia diganjar kurungan 13 tahun penjara dan denda Rp 700 juta subsidi tiga bulan kurungan. kasus korupsi ketiga adalah E-KTP pada Agustus 2019 KPK mengumumkan empat tersangka baru untuk kasus korupsi proyek tanda penduduk elektronik (e-KTP) keempatnya yaitu mantan anggota Dpr, Miryam S Hariyani, Direktur Utama Perum Percetakan Negara RI (PNRI) Isnu Eddhi Wijaya, ketua Tim Teknis Teknologi Informasi penerapan kartu penduduk elektronik Husni Fahmi, dan direktur utama PT.Sandipala Arthaputra Paulus Tanos dalam kasus ini negara dirugikan Rp.2,3 triliun. Jumlah itu diperoleh dari perhitungan pembayaran yang lebih mahal dibandingkan harga rill proyek. Total pembayaran kepada konsorsium yang dipimpin perum percetakan Negara RI itu sebesar Rp.4,92 triliun. Padahal harga rill pelaksanaan proyek tahun 2011-2-12 sekitar Rp. 2,62 triliun.

Contoh kasus korupsi terakhir adalah kasus yang terjadi pada masa kepemimpinan Presiden SBY. Mantan menpora Andi Mallarangeng dan juga adiknya choel mallarangeng tersangka, bahkan mantan ketua Umum partai

demokrat M Nazaruddin juga sejumlah direksi BUMN dan pengusaha dipidana dalam kasus ini. Ketua BPK Harry Azhar Azhar Azis saat menghadiri rapat terbatas di kantor Presiden 30 Maret 2016 mengungkapkan kerugian atas kasus proyek senilai Rp. 1,2 triliun ini mencapai ratusan miliar. Hasil audit investigasi BPK tahun 2012, ada kerugian negara sekitar Rp.243 miliar dan audit investigasi BPK 2013 kerugiannya Rp.463 miliar.

[Http://nasional.kompas.com/read/2019/12/09empatkasuskorupsidengankerugiannegara](http://nasional.kompas.com/read/2019/12/09empatkasuskorupsidengankerugiannegara).

Contoh kasus lain dalam penyalahgunaan asset yaitu penyalahgunaan asset Gelora Pancasila, Kejati Cekal Tiga Pengusaha pada Rabu 21 Februari 2018 tiga pengusaha tersangka yaitu Tedjo Ridwan Soegijanto Harjono dan Wenas Panwell. Ketiganya dianggap berperan dalam kasus penyalahgunaan asset yang diperkirakan merugikan negara sebesar Rp. 183 miliar. Kasus ini bermula dari laporan Wali kota Tri Rismaharini ke sejumlah penegak hukum, mulai dari kejaksaan, kepolisian hingga Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Risma melaporkan adanya dugaan penyalahgunaan 11 Asset Pemko Surabaya, adapun diantaranya adalah Gelora Pancasila, Waduk Wiyung, Jalan Upa Jiwa yang di klaim Marvel City, PDAM Surya Sembada Jalan Basuki Rahmat, dan kolam renang Brantas.

[Https://m.detik.com/news](https://m.detik.com/news).

Dalam beberapa dasawarsa terakhir ini korupsi merupakan permasalahan besar yang harus dihadapi negara-negara berkembang di dunia, tak terkecuali Indonesia. Berdasarkan data terbaru *Corruption Perception Index 9 (CPI) 2015* yang dirilis *Transparency International (TI)* menunjukkan Indonesia menempati

peringkat 88 dari 168 negara dengan poin 36. Skor CPI Indonesia 2015 naik 2 poin, sementara peringkat naik 19 peringkat dari tahun sebelumnya. Kenaikkan skor dan peringkat CPI 2015 patut di apresiasi sebagai kerja sama baik antara pemerintah, masyarakat sipil, dan pebisnis dalam upaya mencegah dan memberantas korupsi. Namun peringkat tersebut masih jauh di bawah negara tetangga seperti Filipina, Thailand, Malaysia dan Singapura. Posisi CPI Indonesia tersebut mengindikasikan bahwa negara ini masih di pandang sebagai negara rawan korupsi oleh para pelaku bisnis, pengamat maupun analisis negara²

Pada dasarnya pengelolaan keuangan harus dilakukan oleh setiap anggota dalam organisasi swasta baik pusat maupun daerah dengan integritas yang tinggi. Selain itu diperlukan juga suatu sistem kontrol yang baik. Kontrol dilakukan untuk mencegah terjadinya *fraud*. Menurut Amrizal (2004) Pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah tindakan yang dilakukan untuk menghilangkan atau meminimiliasir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut karena pencegahan akan terjadinya perbuatan curang akan lebih mudah daripada mengatasi bila terjadi kecurangan tersebut³. Oleh karena itu audit internal diperlukan untuk mencegah terjadinya kecurangan dan mendeteksi adanya kecurangan (*fraud*) pada organisasi swasta. Kegiatan tersebut yang biasa disebut Sistem Pengndalian Intern

Menurut mulyadi Pengendalian Intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikordinasikan

² Isnan Murdiansyah. **Pengaruh Dimensi Fraud Diamond terhadap perilaku kecurangan Akademik (studi empiris pada Mahasiswa Magister Akuntansi Universitas Brawijaya**, E-Jurnal, Vol 4 No 2, hlm 121 , Juni 2017

³ Amrizal, **Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor**, E-Jurnal 2004, Hal 4

yang digunakan dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Pengendalian intern sangat diperlakukan dalam suatu perusahaan yaitu untuk pengembangan Sumber Daya yang efektif dan efisien dan menghindari terjadinya penggelapan, persekongkolan, pencurian terhadap asset perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan perlu mendesain dan membangun suatu pengendalian yang memadai akan membantu manajemen dalam menemukan adanya kesalahan-kesalahan dan juga untuk menggambarkan harta perusahaan sehingga penggelapan atau kecurangan yang mungkin akan terjadi yang akan merugikan perusahaan dapat diatasi, dan tujuan perusahaan untuk mengoptimalkan profit dan meminimalkan cost akan dapat tercapai.

Unsur-unsur pengendalian intern meliputi struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, praktek yang sehat serta penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Struktur organisasi menggambarkan adanya pembagian fungsi antara satu bagian dengan bagian lain terlibat dalam suatu organisasi tersebut. Setiap pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasional harus mendapat otorisasi dari atasan dan pencatatan transaksi harus didasarkan atas dokumen. Pengendalian intern juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi pencegahan *fraud*. Dan penerapan pengendalian intern yang baik mendorong terciptanya laporan keuangan yang andal.

Faktor lain yang mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu komitmen organisasi. Menurut Soekidjan (2009) dalam Muhammad Rasyid Aziz, et. al (2007) komitmen adalah kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi⁴. Komitmen bisa dilakukan secara sukarela atau terpaksa bergantung pada situasi masing-masing orang. Melaksanakan komitmen merupakan sebuah bentuk tanggung jawab terhadap diri sendiri maupun orang lain. Beberapa orang berkomitmen karena merasa takut kehilangan ketika tidak menjalani komitmen tersebut. Adapun yang lainnya berkomitmen karena rasa tanggung jawab untuk melaksanakannya.

Komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan yang baik dan bersih akan mendorong perilaku yang berdasar pada peraturan perundang-undangan. Selain itu adanya suatu komitmen pegawai dalam organisasi akan menjadi suatu dorongan bagi organisasi untuk bekerja dengan baik. Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi. Jika pegawai merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka akan senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat

Komitmen yang tinggi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sens of belong*) pegawai dalam organisasi. Rasa ikut memiliki akan mendorong kesadaran dalam diri pegawai bahwa segala kegagalan dalam organisasi merupakan kesalahan pegawai. Sehingga pegawai akan berusaha memberikan segala usaha

⁴ Muhammad Rasyid, dkk, **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR, Gunung Ringgit, Malang)**, E-Jurnal Fakultas Ekonomi Unisma, Hal 32

yang terbaik untuk memajukan dan menjaga nama baik organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bagaimana komitmen dapat mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi mau dan ikut untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai/karyawan juga akan ikut menjaga nilai-nilai dalam organisasi dan menjaga nama baik organisasi pemerintahan maupun swasta tempat dia bekerja sehingga *fraud* dapat dicegah atau dihindari. Hal ini di perkuat oleh penelitian Anggit Purwitasari (2013) tentang pengendalian internal dan komitmen organisasi dalam pencegahan *Fraud* pengadaan Barang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

PT Perkebunan Nusantara IV merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman. Salah satu unit usaha yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah unit usaha Tobasari yang berlokasi di kecamatan Pamatang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.

Sebagai unit usaha milik PT Perkebunan Nusantara IV, unit usaha Tobasari hanya melakukan kegiatan produksi dan budidaya teh, mulai dari persiapan lahan, pembibitan tanaman, penanaman, pemeliharaan, pemanenan dan pengangkutan Sehingga harus selalu dievaluasi agar dapat menentukan langkah yang lebih baik lagi untuk menghadapi atau mencegah kendala yang terjadi.

Salah satu masalah yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara IV yaitu terjadinya kasus kecurangan (*fraud*) jenis *fraud* yang sering terjadi yaitu kecurangan korupsi. Contohnya diberita simalungun-klik todaynews.com, pada tanggal 26 Desember 2019 lalu menyatakan bahwa terdapat salah satu unit usaha PT Perkebunan IV yaitu unit Kebun padang Mahatinggi menyatakan bahwa terdapat dugaan kasus penggelapan sejumlah pupuk. Dalam berita Heta News pada tahun 2017 lalu terdapat juga pada salah satu unit usaha PT Perkebunan IV yaitu unit Marihat diduga terjadi ajang korupsi secara berjamaah, hal ini tampak dari pelaporan tanaman baru pada lahan kelapa sawit tersebut milik Hutan semak belukar.

<https://kliktodaynews.com>

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk meneliti mengenai pencegahan *fraud* di PT Perkebunan Nusantara IV unit usaha Tobasari, karena unit usaha Tobasari merupakan Unit PT Perkebunan IV. Peneliti ingin melihat apakah terdapat peristiwa yang sama dengan kedua unit usaha diatas. Hal ini lah yang mendorong penulis untuk membahasnya dalam tulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan (FRAUD) Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tobasari”**.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini membahas pengaruh Pengendalian Intern dan komitmen terhadap pencegahan *fraud* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit usaha

Tobasari. Pengendalian Intern yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian, penilai risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komponen efektif, komponen normatif, dan komponen berkelanjutan. Pencegahan kecurangan (*fraud*) mengacu pada pencegahan kesalahan akuntansi yang dilakukan secara sengaja.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengendalian Intern berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
3. Apakah pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap pencegahan *fraud*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh pengendalian Intern terhadap pencegahan *fraud*.
2. Pengaruh komitem organisasi terhadap pencegahan *fraud*.
3. Pengaruh bersama pengendalian Intern dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud*

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Fraud*

2.1.1 Pengertian *Fraud*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) definisi dari pencegahan adalah suatu proses atau upaya untuk menolak atau menahan sesuatu agar tidak terjadi. Pencegahan tersebut dilakukan agar tidak terjadi, yang biasanya sesuatu tersebut hal yang tidak baik maka harus dicegah. Pengertian kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan dengan cara menipu demi memperoleh sebuah keuntungan pribadi an menimbulkan kerugian bagi orang lain. Menurut W.Steve Albrecht dan Chad D. Albrecht (2013) dalam buku karyono yang berjudul Forensic Fraud mengemukakan bahwa *fraud* adalah suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan dengan cara kekerasan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar.⁵

Menurut undang-undang No. 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi yang disebut *fraud* adalah korupsi. Berdasarkan pemantauan *Indonesia Corruption watch* (ICW), terdapat sejumlah 550 kasus korupsi sepanjang 2015 yang ditangani oleh aparat penegak hukum masuk ke tahap penyidikan, hasil pemantauan tersebut, menjelaskan dari sisi penanganan perkara, Kejaksaan Agung RI masih menempati posisi teratas sedangkan Kepolisian RI menangani 151

⁵ Karyono, **Forensic Fraud**, Edisi Pertama, Penerbit: C.V Andi Offset, Yogyakarta, 2013, halaman 3.

kasus, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebanyak 30 kasus, Mark Zimbelman dalam Vredy (2015).

Dari pengertian *fraud* menurut Mark Zimbelman, *fraud* adalah istilah umum, dan mencakup semua cara dimana kecerdasan manusia dipaksakan dan dilakukan oleh satu individu untuk dapat memperoleh manfaat dari orang lain dengan presentasi salah. Tidak ada kepastian dan aturan yang dapat ditetapkan sebagai proporsi yang umum dalam mendefinisikan penipuan, karena mencakup kejahatan yang mengejutkan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak adil oleh kecurangan yang lain. Adanya batas-batas yang mendefinisikan itu adalah orang-orang yang membatasi kejujuran manusia.

Singkatnya, kecurangan adalah sebuah perilaku dengan representasi yang salah dengan menyembunyikan bukti-bukti atau fakta yang benar untuk mempengaruhi orang lain agar mau bertindak sesuai dengan keinginannya demi keuntungan pribadi nya. Dengan demikian pencegahan *fraud* adalah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencegah atau menahan segala bentuk *fraud* yang dilakukan oleh pegawai perusahaan swasta yang dapat merugikan suatu organisasi. Pencegahan ini dilakukan agar kecurangan dalam instansi perusahaan swasta tidak terjadi, sehingga pengolahan kegiatan pelayanan di instansi perusahaan swasta dapat berjalan dengan lancar. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *fraud* memiliki unsur-unsur yaitu (1) adanya perbuatan yang melanggar hukum, (2) hukum, (2) dilakukan oleh orang dari dalam dan luar organisasi (3) untuk mendapatkan keuntungan,(4) langsung dan atau tidak langsung yang merugikan pihak lain.

2.1.2 Jenis-jenis *Fraud*

Dalam Diaz priantara (2013) *Association of Certified Fraud Examine* merupakan salah satu Assosiasi di Amerika Serikat yang kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecuranagan, mengkategorikan *fraud* dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1 Penyimpangan atas asset (*Asset misappropriation*)

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan, penggelapan, atau pencurian asset atau harta perusahaan oleh pihak didalam maupun pihak luar perusahaan. *Fraud* jenis merupakan bentuk *fraud* yang klasikal dan seharusnya paling mudah dideteksi karena sifatnya yang berwujud (*tangible*) atau dapat diukur dan dihitung (*devined value*). Pengungkapan Asset Misappropriation dilakukan dengan mengkombinasikan teknik auditing dengan teknik invstigasi. Kedua teknik tersebut memiliki porsi yang seimbang dalam penanganan kasus *Asset misappropriation*.

2 Pernyataan yang dibuat menipu atau dibuat salah (*fraudulent Statement*)

Fraudulent statement seringkali di identikkan sebagai manajemen *fraud* atau *fraud* yang dilakukan manajemen sebab mayoritas pelaku memang berada pada tingkat atau kedudukan kini manajerial (pejabat dan eksekutif dan manajer senior). *Fraudulent statement* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif dan manajer senior suatu perusahaan atau instansi swasta untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuanagan atau mempercantik penyajian laporan keuangan guna memperoleh

keuntungan atau manfaat pribadi mereka terkait dengan kedudukan dan tanggung jawabnya.

3 Korupsi (*Corruption*)

Termasuk dalam korupsi adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik Kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/legal (*illegal gratuities*) yang lebih dikenal sebagai hadiah dan gratifikasi yang terkait dengan hubungan kerja dan jabatan, dan pemerasan secara ekonomi atau dikenal sebagai pungutan liar. Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain atau kolusi. *Fraud* jenis ini seringkali tidak dapat dideteksi karena pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Untuk mengungkap korupsi, auditor seharusnya memiliki keterampilan dan pengalaman melakukan investigasi dalam mengungkap korupsi lebih dominan ketimbang auditing.

Sedangkan Standar Auditing Seksi 316 dalam Diaz (2013) mengklasifikasikan *fraud* ke dalam dua jenis sebagai berikut:

1 Penyimpangan atas asset (Asset Missappropriation)

Dalam perspektif standar auditing 316, *fraud* ini akan dievaluasi potensi resiko keterjadiannya dan apabila terjadi akan dilakukan dievaluasi implikasinya terhadap laporan keuangan, berupa salah saji material pada laporan keuangan. Salah saji yang timbul dari perilaku yang tidak semestinya terhadap aktiva entitas yang dapat berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum. Perlakuan semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti penyalahgunaan, penggelapan, pencurian

aktiva atau pemalsuan. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyetkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemn, karyawan, atau pihak ketiga.

2 Pembuatan pernyataan atau pelaporan yang dipalsukan atau salah (*Fraudulent Statement*)

Salah saji yang timbul dari *fraud* dalam pelaporan keuangan adalah salah saji atau penghilangan secara sengaja suatu suatu jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. *Fraud* ini berupa : (1) Manipulasi, pemalsuan perubahan catatan akuntansi dan dokumen pendukungnya, (2) Representasi yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi atau informasi signifikan dari laporan keuanangan dan (3) Penerapan yang salah secara sengaja mengenai prinsip akuntansi (jumlah, klasifikasi, penyajian, pengungkapan).

2.1.3 Dampak Negatif *Fraud*

Fraud memberikan dampak negatif yang besar bagi masyarakat di dalam suatu Negara, dampak negative yang diderita akibat *fraud* baik yang terjadi di organisasi bisnis, lembaga swasta, maupun lembaga pemerintahan. Dampak yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat berupa kerugian material maupun non material. Kerugian material yang dimaksud seperti buruknya citra perusahaan dimata public dan Terlambatnya kegiatan operasional perusahaan. Ardeno mengemukakan bahwa “Dampak negatif dari tindakan *fraud* antara lain tidak

tercapainya tujuan organisasi, hilangnya asset organisasi, kerugian negara serta hilangnya kepercayaan masyarakat”.

Fraud memiliki dampak yang sangat serius terhadap sektor swasta dan sektor public. Bahkan di negara-negara miskin, praktek *fraud* berupa korupsi terhadap anggaran kesehatan, anggaran pendidikan, pelayanan publik dan dana serta bantuan bencana alam yang seharusnya diterima oleh mereka yang membutuhkan namun justru dimanipulasi sedemikian rupa agar tidak sampai kepada mereka yang membutuhkan namun masuk ke kantong sendiri, tentu turut menentukan hidup hatinya seseorang. *Fraud* di sektor swasta mengakibatkan kerugian bagi para investor yang menanamkan modalnya di organisasi, sementara *fraud* di organisasi factor public mengakibatkan munculnya ekonomi biaya tinggi (high cost economy) dan mengurangi kualitas infrastruktur publik. Ada beberapa dampak negatif dari *fraud* yang terjadi di dalam perusahaan: (1) *Financial Loss*, (2) *External Confidence* (3) *Company Morale* (4) *Increased Audit cost*, (5) *Increased Audit cos*.

Financial Loss di sebut juga dengan *Fraud* pasti memberikan kerugian secara *financial* terhadap perusahaan. Manipulasi, lapping, penggelapan dan lainnya, jelas-jelas secara langsung mengambil porsi keuangan atau potensi resiko keuangan perusahaan. *Fraud* ini sangat menggerus profil keuangan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. *External Confidence* di sebut juga fraud Sekali *fraud* terungkap ke public, maka resiko lainnya adalah tingkat kepercayaan masyarakat kepada perusahaan akan terkoreksi. Terlebih dengan menjadi sebuah perusahaan terbuka, maka nilai perusahaan sangat di

pertaruhkan dari nilai integritas. Proses aliansi akan terhambat, keanggotaan sebuah komunitas ekonomi akan ditolak, dan konsekuensi nilai kredit yang makin tinggi harus ditanggung.

Sedangkan *Company Morale* disebut juga *Fraud* yang sudah merajalela akan membenturkan moral perusahaan pada cadas yang keras. *Fraud* yang tidak teratasi dengan baik, membawa suasana kerja tidak kondusif. Saling curiga dan saling selidik antar karyawan dapat terjadi setiap saat. Nilai jual karyawan meski tidak terlibat dengan *fraud*, maka akan dipertanyakan manakala mereka pindah ke perusahaan lain. Dan dampak negative lain *Increased Audit cost* yaitu disebut juga *Fraud* yang sudah merajalela akan meningkatkan biaya operasional, khususnya OPEX dari tim audit. Mereka perlu melakukan investigasi secara berkala dan periodik. Terlebih jika fraud sudah terjadi secara berjamaah. Maka biaya-biaya investigasi akan semakin besar, karena butuhnya waktu dan energy lebih besar untuk mendapatkan data dan fakta.

Fraud sangat menjadi konsen banyak perusahaan. Dan internal control akan selalu jalan berbarengan dengan proses bisnis yang baik *fraud* merupakan benalu yang wajib diberantas sedini supaya tidak menjadi menjalar ke karyawan lainnya yang akhirnya akan menjadi budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian akan memungkinkan terjadinya “*fraud berjamaah*” dan jika itu sudah terjadi, maka akan sulit untuk mendeteksi tindakan *fraud* yang dilakukan tersebut. Maka tidak hanya proses preventif atau korektif, akan tetapi juga perlu dibarengi proses detektif.

2.1.4 Faktor penyebab terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Semua organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah memiliki resiko mengalami *fraud* yang berdampak cukup fatal, seperti hancurnya reputasi organisasi, kerugian organisasi, kerugian keuangan Negara, rusaknya moral karyawan serta dampak-dampak lainnya. Menurut teori *Fraud Triangle Cressey* dalam Yanita (2015) melalui penelitiannya menyatakan bahwa seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor yaitu: (1) Tekanan (*pressure*), (2) Kesempatan (*opportunity*), (3) Pembenaran (*Rationalization*)

Tekanan adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi (kepemimpinan, tugas yang terlalu berat dan lain lain). *Pressure* diproksikan dengan adanya variabel pengaruh kesesuaian kompensasi, keadilan distributif, dan keadilan procedural. Dalam SAS No.99 terdapat empat jenis kondisi yang umum yang terjadi pada *pressure* yang akan dapat mengakibatkan terjadinya kecurangan. Kondisi yang umum terjadi pada *pressure* yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah stabilitas keuangan (*financial stability*), tekanan eksternal (*external pressure*), kebutuhan pribadi (*personil financial need*), dan target keuanagan (*financial targets*). Kesempatan (*opportunity*), menurut Montgomery (2002) dalam Rukmawati (2011) Kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah,

ketidakdisiplinan, kelemahan dan mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis.

Hal yang paling menonjol disini adalah dalam hal pengendalian intern dan penegakan peraturan. Pengendalian intern dan penegakan peraturan yang tidak baik akan memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan. SAS No.99 menyebutkan bahwa peluang pada *financial statement fraud* dapat terjadi pada tiga kategori. Kondisi tersebut adalah *nature of industry*, *ineffective monitoring*, dan *organizational structure* dan terahir penyebab terahir biasa disebut Pembenaran (*Rationalization*). *Pembenaran* adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Untuk memproksikan *Rationalization* digunakan variabel kultur organisasi dan komitmen organisasi.

Sedangkan G.Jack Bologna dalam Diaz (2013) Menjelaskan penyebab *fraud* ke dalam teori GONE yaitu: (1) *Greed* (Keserakahan), (2) *Oppurtunity* (kesempatan), (3) *Need* (kebutuhan), (4) *Expsure* (Pengungkapan).

Disebut dengan *Greed* (Keserakahan), berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang. Hal yang berhubungan dengan keserakahan (*Greed*) adalah moral yang sangat rendah. Disebut moral yang sangat rendah karena serakah berkaitan dengan perbuatan *fraud* yang pasti dilakukan sudah berulang kali sehingga dianggap hal biasa dan bukan merupakan sesuatu perbuatan yang yang salah serta sudah melampaui batas keputusan dasar manusia. Adapun *Oppurtunity* (kesempatan) berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk

melakukan kecurangan terhadapnya. Kesempatan *opportunity* untuk melakukan *fraud* tergantung pada kedudukan pelaku terhadap objek *fraud*. Kesempatan untuk melakukan *fraud* selalu ada pada setiap kedudukan. Namun ada yang mempunyai kesempatan besar dan ada yang kecil. Sedangkan *Need* (kebutuhan) berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar. Hal ini menyangkut motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan (*Need*) yang mendorong pikiran dan keperluan pegawai/pejabat yang memiliki akses atau otoritas terhadap asset yang dimiliki perusahaan/instansi/organisasi tempat orang dia bekerja. Dalam hal orang tersebut merasa tertekan oleh kebutuhannya maka dia dapat terdorong untuk melakukan *fraud*.

Dan penyebab *fraud* terakhir yaitu *Exposure* (Pengungkapan) hal ini berkaitan dengan pengungkapan suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Pengungkapan (*exposure*) belum menjamin tidak terulangnya *fraud* baik oleh pelaku yang sama maupun oleh pelaku yang lain. Oleh sebab itu, setiap pelaku *fraud* seharusnya dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat di ungkapkan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan *fraud*. Semakin berat hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan. Faktor *Greed* dan *Need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku *fraud*, keserakahan dan kebutuhan merupakan hal yang bersifat sangat personal sehingga sulit sekali dapat dihilangkan. Sedangkan faktor *Opportunity* dan *Exposure* merupakan faktor

yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan *fraud* (faktor genetic atau umum).

2.1.5 Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Fraud adalah seperti penyakit, lebih baik mencegah daripada mengobati. Tidak ada organisasi yang bebas dari *fraud*, karena sebaik apapun strategi anti *fraud* dan konsultan yang menyusunnya, permasalahannya kembali kepada manusia. Bagaimana pun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur berintegritas yang tinggi. Oleh karena itu upaya utama seharusnya adalah pencegahannya. Menurut Steve Alberht dalam Diaz (2013) Albech mengelompokkan pencegahan *fraud* kedalam dua kelompok yaitu: Pencegahan *fraud* dengan budaya kerja (*Soft Control*) dan Pencegahan *fraud* dengan pengendalian Intern dan tata kelola.

Pencegahan *fraud* dengan budaya kerja Pencegahan *fraud* yang berhasil harus melibatkan *soft control* yaitu penciptaan lingkungan yang mampu menghalangi timbulnya bibit-bibit *fraud* dengan menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka, dan saling tolong menolong hal itu dapat diartikan menyusun dan mengkomunikasikan Kode Etik (*code of conduct*) yang mudah dipahami dan dihormati, yang selanjutnya adalah memantau keefektifan implementasi kode etik dan menegakkan aturan bila ada yang melanggar, serta memilih atau mempekerjakan orang-orang yang jujur melalui penyaringan latarbelakang

perilaku dan riwayat penyimpangan serta mendidik pegawai/karyawan tentang kesadaran bahaya *fraud* dan program anti *fraud* di perusahaan, dan menyediakan program yang membantu masalah finansial, psikologi atau sosial pegawai/karyawan

Pencegahan *fraud* dengan pengendalian Intern dan tata kelola Pencegahan *fraud* dengan pengendalian intern dan tata kelola terdiri dari beberapa yaitu Menerapkan pengendalian intern yang baik untuk mencegah dan mendeteksi *fraud*, mendorong pihak ketiga agar mematuhi kebijakan perusahaan termasuk yang terkait dengan hubungan bisnis yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mencegah terjadinya *fraud*, memantau dan mengenal pegawai/karyawan khususnya perilaku menyimpang sehingga dapat lebih dini membina pegawai/karyawan tersebut, sistem pelaporan atau pengaduan fraud (*tips hotline whistleblower system*) dan Hukuman, pegawai/karyawan

Dalam mencegah dan mendeteksi serta menangani *fraud* sebenarnya ada beberapa pihak yang terkait yaitu: Akuntan (baik sebagai auditor internal, auditor eksternal atau auditor forensic) dan manajemen perusahaan.

1 Corporate Governance

Dilakukan oleh manajemen yang dirancang dalam rangka mengeliminasi atau setidaknya menekan kemungkinan terjadinya *fraud*. *Corporate* meliputi budaya perusahaan, kebijakan-kebijakan, dan pendelegasian wewenang.

2 Transaction level control process

Yang dilakukan oleh auditor internal adalah proses yang lebih bersifat preventif dan pengendalian yang bertujuan untuk memastikan bahwa hanya

transaksi yang sah, mendapat otorisasi memadai yang dicatat dan melindungi perusahaan.

3 *Retrospective Examination*

Yang dilakukan forensic auditor, peran auditor forencic adalah menentukan tindakan yang harus diambil terkait dengan ukuran dan tingkat kefatalan *fraud* tanpa memandang apakah *fraud* itu hanya berupa pelanggaran kecil terhadap kebijakan perusahaan ataukah pelanggaran besar yang berbentuk kecurangan dalam laporan keuangan atau penyalahgunaan asset.

2.1.6 Indikator Pencegahan *Fraud*.

Fraud memang tidak cukup ditangani hanya dengan dilakukannya pencegahan, namun *fraud* juga harus dideteksi sedini mungkin. Dalam menilai Pencegahan *fraud* dibutuhkan suatu indikator sebagai ukuran dalam pencegahan *fraud*. Menurut Amin Wijaya Tunggal (2012: hlm.59) indikator atau unsur-unsur untuk mencegah dan mendeteksi *fraud* sebagai berikut: (1) Budaya Jujur dan Etika yang tinggi, (2) Tanggung jawab manajemen utuk mengevaluasi resiko (*fraud*), (3) pengawasan oleh komite.

1. Budaya jujur dan Etika yang tinggi

Cara yang paling efektif untuk mencegah kecurangan (*fraud*) dan pengantisipasiannya adalah dengan menerapkan program-program dan pengendalian-pengendalian anti kecurangan yang berdasarkan pada nilai-nilai tersebut menciptakan suatu lingkungan yang mendorong dilakukannya perilaku dan ekspektasi yang berlaku bahwa para pegawai/karyawan dapat

menggunakannya untuk memandu tindakan-tindakan mereka. nilai-nilai tersebut menciptakan suatu budaya kejujuran dan etika yang menjadi dasar yang bertanggung jawab kerja bagi para pegawai/karyawan. Kejujuran dan integritas manajemen mendorong pada seluruh pegawai dalam integritas pada seluruh pegawai/karyawan mereka. Budaya yang jujur dapat mencegah berbagai penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang termasuk korupsi. Menurut Arrens et al.(2012:366-368) terdapat beberapa elemen yang harus dibangun untuk menciptakan budaya kejujuran dan etika tinggi yang bermanfaat untuk mencegah atau mengurangi terjadinya korupsi sebagai berikut :

a. Pemimpin yang memberikan Contoh atau *Tone at The Top*

Pemimpin memiliki kapasitas dan peran penting dalam mencegah korupsi, penetapan *Tone at The Top* adalah pernyataan, ekspresi ucapan dan kehendak yang berasal dari Pimpinan. Kejujuran dan integritas manajemen akan memperkuat integritas serta kejujuran pegawai/ karyawan diseluruh organisasi. *Tone at the Top* yang dilandasi kejujuran dan integritas yang menjadi dasar bagi kode etik perilaku yang lebih rinci yang dapat dikembangkan untuk memberikan pedoman yang lebih khusus mengenai perilaku yang diperbolehkan.

b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif

Bila pegawai/karyawan mempunyai perasaan positif tentang Pemimpin atau atasan mereka maka akan jarang terjadi pelanggaran karena mereka merasa tidak diperalat abaikan dan diancam, ketimbang bila mereka merasa diperalat,

diabaikan dan di ancam. Hal ini akan mengurangi terjadinya kecurangan (*fraud*)

c. Mendapatkan dan mempromosikan pegawai/karyawan yang sesuai

Setiap perusahaan selalu merekrut pegawai/karyawan yang akan dipekerjakan sesuai dengan aturan dan kebijakan dalam perusahaan. Perekrutan dilakukan oleh HRD melalui pengecekan latar belakang pendidikan serta referensi pribadi termasuk referensi karakter dan integritas calon pegawai/karyawan. Setelah pegawai/karyawan diangkat dan ditetapkan kedudukannya maka akan di evaluasi tentang peraturan pada nilai-nilai kode etik yang berlaku supaya tidak terjadinya kecurangan (*fraud*)

d. Pelatihan

Semua pegawai baru harus dilatih tentang ekpektasi instansi yang menyangkut perilaku etis pegawai. Setiap pegawai /karyawan harus diberitahu tentang tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan pekerjaannya masing-masing, serta dilakukan pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan (*fraud*).

e. Konfirmasi

Untuk mencegah adanya kecurangan (*fraud*) dan mengkokohkan kebijakan kode etik yang berlaku maka pegawai diminta untuk menyatakan bahwa mereka memahami kode etik instansi serta mau mematuhi kode etik dalam instansi. Hal itu dapat dikatakan konfirmasi.

2. Tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi resiko (*fraud*)

Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengukur risiko kecurangan, dan menjalankan langkah-langkah untuk menangani risiko-risiko yang teridentifikasi dan mengawasi pengendalian intern yang dapat mencegah dan mendeteksi kecurangan (*fraud*)

3. Pengawasan oleh komite Audit

Tanggung jawab komite audit adalah Melakukan penelaan atau pengawasan atas laporan keuangan serta proses pengendalian internal dalam organisasi atau perusahaan komite audit juga mengawasi proses pencegahan kecurangan (*fraud*). Komite Audit juga membantu menciptakan *tone at the top yang efektif* tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung semangat anti fraud oleh manajemen ⁶

Sedangkan menurut Sukanto (2007) dalam yosua (2019) indikator pencegahan kecurangan (*fraud*) dikelompokkan dalam 3 indikator yaitu: (1) *Preventif*, (2) *Detektif*, (3) *represif*.

Tindakan *preventif* yaitu memberi kesejahteraan yang baik bagi pegawai/karyawan, menjaga kualitas Sumber Daya Manusia dengan pembekalan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan,memperkuat pengawasan dari atasan maupun dari rekan kerja,memperkuat struktur internal kontrol,menerapkan standar prosedur kerja yang konsisten, memperkuat posisi internal audit, menerapkan standar prosedur, memperkuat instrument anggaran seagai pengendali organisasi, dan memperkuat penerapan kode etik. Tindakan detektif biasa ditempuh dalam

⁶ Sri Fatmawati, **Pengaruh Whistleblowing System Dan Efektivitas audit internal terhadap pendeteksian dan pencegahan kecurangan (fraud) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung), Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, 2015 hal 23**

pengecahan kecurangan (*fraud*) antara lain memperbaiki dan menerapkan sistem tindak lanjut dari pengaduan, melaporkan transaksi-transaksi khusus diluar standar prosedur baku, mendalami *fraud* auditing bagi anggota internal audit, memantau gejala-gejala *fraud* sejak dini, tetapi tidak melanggar aturan moral maupun aturan kerja dan berpartisipasi dalam gerakan moral. Tindakan *represif* yaitu tindakan yang dilakukan dengan cara melakukan investigasi jika diperlukan. Jika bukti mendukung perlu dilanjutkan ke proses berikutnya berupa teguran, peringatan, PHK atau diteruskan ke aparat yang berwenang, dan penyitaan bukti, dokumen-dokumen, bahkan kekayaan tersebut jika terbukti kekayaan tersebut hasil korupsi.

2.2 Pengendalian Intern

2.2.1 Pengertian Pengendalian Intern

Dalam suatu entitas atau organisasi diperlukan adanya suatu pengendalian Intern, suatu perusahaan yang telah berjalan tidak boleh tidak memonitor kegiatan hasilnya. Manajemen harus mempunyai pandangan dan sifat yang professional untuk memajukan atau meningkatkan hasil-hasil yang telah dicapainya. Pandangan dan sikap tersebut diatas dinyatakan dalam kesibukan manajemen untuk selalu melihat, meneliti, menganalisa dan mengambil keputusan atas laporan-laporan yang telah sampai dimeja mereka.

Seperti penjelasan diatas pengendalian intern mempunyai beberapa pengertian yaitu pengendalian intern dalam arti sempit dan dalam arti luas. Istilah tersebut sama dengan pengertian internal chek yang merupakan prosedur-prosedur

mekanis untuk memeriksa ketelitian data-data admisinstrasi seperti misalnya mencocokkan penjumlahan mendatar (horizontal) dengan penjumlahan melurus (vertikal) dalam arti luas Sistem pengendalian Intern dapat dipandang sebagai sistem sosial (*social system*) yang mempunyai wawasan/makna khusus yang berada dalam organisasi perusahaan sistem tersebut terdiri dari kebijakan, teknik, prosedur, alat-alat fisik dokumentasi orang-orang dengan berinteraksi satu sama yang lain diarahkan untuk (a) melindungi harta (b) menjamin terhadap terjadinya hutang yang tidak layak (c) ketelitian dan dapat dipercainya data akuntansi (d) dapat diperolehnya operasi secara efisien (d) menjamin ditaatinya kebijakan perusahaan.⁷

AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) memberi definisi seperti berikut :“Sistem Pengendalian Intern meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan”.⁸

Pengendalian Intern adalah rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang didesain oleh manajemen untuk memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektifitas operasional, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan terhadap asset, ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang kebijakan dan peraturan lain. Ada beberapa pendapat dari beberapa ahli mengenai

———⁷ **Auditing Kontemporer** 2012

⁸ **Sistem peendalian intern** Drs. Bambang Hartadi, Akuntan edisi pertama 2003

pengertian sistem pengendalian Intern antara lain; menurut Valery G. Kumaat Pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian Intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi.

Dan menurut Hartadi Pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan berikut ini : (a) dapat dipercainya laporan keuangan, (b) kesesuaian dengan undang-undang yang ditetapkan dan aturan, (c) efektivitas dan efisiensi operasi (kegiatan). Sementara menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam standar Professional Akuntan Publik PSAK No 69 paragraf 06 mengemukakan bahwa Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan Komisaris, manajemen dan personal lain entitas yang di desain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan dengan tujuan (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektifitas dan efisiensi operasi, (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian intern (internal control) adalah suatu sistem pengendalian intern yang meliputi struktur organisasi beserta semua metode dan

ukuran yang diterapkan dalam perusahaan dengan tujuan untuk mengamankan aktiva perusahaan, mengecek kecermatan dan ketelitian data akuntansi, meningkatkan efisiensi, mendorong agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh segenap jajaran organisasi

Dari pengertian diatas bahwa pengendalian intern bertujuan untuk menjaga integritas informasi akuntansi, melindungi aktiva perusahaan terhadap kecurangan, pemborosan, dan pencurian yang akan dilakukan oleh pihak didalam maupun diluar perusahaan. Selain itu pengendalian perusahaan juga harus memudahkan pelacakan kesalahan, baik yang disengaja ataupun tidak, sedemikian rupa sehingga memperlancar prosedur audit.

Selanjutnya menurut Sukrisno Agoes pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait seperti berikut (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penaksiran risiko, (3) Aktivitas pengendalian, (4) Informasi dan komunikasi, (5) Pemantauan. Dari unsur komponen tersebut dapat dijelaskan bahwa Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur, Penaksiran risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko yang harus dikelola, aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan,

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka. Dan Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang idol. Pengendalian intern yang baik diharapkan dapat tercapai apabila kelima unsur diatas harus terpenuhi yang merupakan perpaduan unsur yang memberi sistem. Apabila terdapat kekurangan pada salah satu unsur maka dapat disimpulkan pengendalian intern kurang baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dimengerti betapa penting nya sistem penegendalian intern diterapkan dalam suatu perusahaan, guna menjamin tercapainya kelangsungan operasi perusahaan dengan efektif dan efisien, sehingga dalam mencegah kemungkinan terjadinya penyalahgunaan wewenang yang tidak sejalan dengan kebijakan yang telah diterapkan dalam suatu perusahaan.

2.2.2. Tujuan Pengendalian Intern

Pengendalian intern yang baik agar terhindar dari segala bentuk penyelewengan, kecurangan, maupun penyimpangan. Pengendalian intern diperlukan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam tujuan pengendalian intern ada beberapa pendapat dari para ahli. Menurut Arthur W. Holmes dan David C. yang dialih bahasakan oleh Moh. Budjuri mengemukakan bahwa tujuan pengendalian intern yaitu sebagai berikut pengamanan kerja, kepastian tentang bisa dihindarkannya terjadinya kewajiban yang tidak semestinya, kepastian tentang kecermatan dan keteladanan data

akuntansi, tercapainya efisiensi operasional, dipatuhinya kebijakan-kebijakan yang sudah digariskan manajemen. Mulyadi juga mengemukakan tujuan pengendalian intern yaitu sebagai berikut Menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Berdasarkan tujuannya pengendalian intern dibagi menjadi dua macam, yaitu pengendalian intern akuntansi dan pengendalian administratif. Pengendalian intern akuntansi yang merupakan bagian dari pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, pengendalian akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan investor dan kreditur yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya .

Pengendalian intern Administratif meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan efektifitas dipatuhinya kebijakan manajemen. Tujuan pengendalian intern adalah bersifat positif, maksudnya ialah dapat mencapai tujuan dalam batas-batas penghalang, sistem pengendalian intern juga dapat berubah dalam pembentukan rencana baru. Pengendalian intern mensyaratkan umpan (*feed forward*) yaitu bahwa tujuan rencana, kebijakan dan standar ditetapkan dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan, pengendalian intern didasarkan konsep umpan balik (*feedback*) dalam menilai pelaksanaan dan mengusulkan tindakan koreksi untuk menjamin tercapainya tujuan. Prosedur rinci yang digunakan manajemen untuk

mengendalikan operasi perusahaan disebut pengendalian intern (*internal control*). Pada perusahaan kecil, pemilik mengendalikan karyawan dan memperhatikan seluk beluk perusahaan secara pribadi. Namun bagi perusahaan besar yang jaringan organisasinya semakin luas, menyulitkan manajemen mengendalikan semua tahap operasi perusahaan untuk itu dilakukan pengendalian intern.

2.2.3 Unsur-unsur pengendalian Intern

Suatu sistem terdiri dari sub-sub sistem atau unsur-unsur pembentukan sistem yang saling berhubungan dan saling ketergantungan bahkan mungkin saja dapat mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Begitu juga suatu pengendalian intern yang memadai harus terdiri dari unsur-unsur yang membentuk pengendalian intern tersebut. Suatu pengendalian intern tidak mempunyai bentuk yang standar yang dapat diterapkan secara efektif pada setiap perusahaan. Suatu pengendalian intern yang baik bagi suatu perusahaan belum tentu berhasil dengan baik diterapkan pada perusahaan lain, karena masing-masing perusahaan mempunyai ruang lingkup dan sifat yang berbeda.

Menurut Mei. H. M Munthe 3 unsur-unsur sistem pengendalian intern yaitu (1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, (2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, (3) Praktik yang sehat⁹. Berikut akan dijelaskan masing-masing elemen dari unsur-unsur sistem pengendalian intern diatas:

⁹ Mei Hotma Mariati Munte **Sistem Informasi Akuntansi** Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen 2016

Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Dalam suatu organisasi, struktur organisasi merupakan kerangka kerja pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi didasarkan pada prinsip-prinsip berikut: Harus dipisahkan fungsi operasi dan penyimpanan dan fungsi akuntansi. Fungsi operasi adalah fungsi yang berwenang untuk melaksanakan suatu kegiatan. Fungsi penyimpanan adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk menyimpan aktiva perusahaan, fungsi akuntansi adalah fungsi yang berwenang untuk mencatat transaksi keuangan perusahaan, Suatu fungsi tidak boleh diberi tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tahap suatu transaksi.

Dengan adanya pemisahan tanggung jawab fungsional tersebut dilakukan untuk membagi tahap transaksi dan tanggung jawab diserahkan kepada manajer berbagai unit organisasi yang dibentuk sehingga transaksi tersebut diselesaikan suatu unit organisasi pelaksanaan, sistem wewenang dalam prosedur pencatatan dalam suatu perusahaan merupakan alat bagi manajemen untuk mengadakan pengendalian terhadap operasi dan transaksi-transaksi yang terjadi dan juga untuk mengklasifikasi data akuntansi yang tepat. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.

2.2.4 Indikator pengendalian intern

Implementasi pengendalian intern dalam sebuah perusahaan biasanya dibangun dengan sebuah struktur pengendalian intern yang efektif dan efisien.

Struktur pengendalian intern terdiri dari lima komponen berikut: (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penetapan risiko manajemen, (3) Sistem Akuntansi, (4) Aktivitas pengendalian, (5) Pemantauan.

Menurut Arens dan Loebbecke (1997: 261-265) lingkungan pengendalian terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen puncak, direktur komisaris, dan pemilik usaha terhadap pengendalian dan pentingnya terhadap satuan usaha tersebut. Lingkungan pengendalian bisa dipahami dengan melakukan penilaian dengan melakukan atas hal-hal berikut: integritas dan nilai-nilai etika biasanya meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi hal-hal yang bisa menyebabkan pegawai bertindak tidak jujur, melanggar hukum atau tidak etis. Komitmen terhadap kompetensi. Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Komitmen terhadap kompetensi meliputi pertimbangan manajemen terhadap tingkat kompetensi dari pekerjaan tertentu dan bagaimana tingkatan tersebut berubah menjadi keterampilan dan pengetahuan yang diisyaratkan.

Falsafah manajemen dan gaya operasi manajemen melalui aktivitasnya memberikan tanda yang jelas kepada pegawai mengenai pentingnya pengendalian. Contoh manajemen yang lebih menyukai risiko dan menghindari risiko, pemahaman tentang filsafah manajemen dan gaya operasi membuat auditor dapat merasakan sikap mereka terhadap pengendalian. Struktur organisasi adalah suatu satuan usaha membatasi garis tanggung jawab dan wewenang yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, maka auditor dapat mempelajari manajemen

dan elemen fungsional usaha, serta menaksir bagaimana kebijakan dan prosedur yang berhubungan dengan pengendalian yang dilaksanakan. Dewan komisaris dan komite audit dewan komisaris adalah sebaiknya orang-orang independen yang menilai aktivitas manajemen, komite audit biasanya memiliki tanggung jawab mengawasi proses pelaporan keuangan, mencakup struktur pengendalian dan ketaatan kepada undang-undang dan peraturan.

Kebijakan dan prosedur kepegawaian pegawai adalah sumber daya manusia yang penting diperhatikan untuk menjamin pengendalian intern efektif. Orang yang jujur dan efisien akan dapat bekerja pada tingkat yang tinggi bahkan dengan sedikit pengendalian yang mendukung mereka. Akan tetapi pegawai yang kompeten dan dapat dipercaya mereka juga memiliki resiko bawaan yang melekat, misalnya pegawai menjadi bosan atau tidak puas karena masalah pribadi dapat merusak kinerja atau tujuan mereka mungkin berubah, karena pentingnya pegawai yang kompeten dapat dipercaya dalam menyediakan pengendalian yang efektif, metode bagaimana mereka direkrut, dievaluasi, dan digasi merupakan bagian yang penting dari struktur pengendalian intern.

Penetapan risiko manajemen menetapkan resiko sebagai bagian dari perancangan dan pengoperasian struktur pengendalian intern untuk meminimalkan salah saji dan ketidakberesan. Auditor menetapkan risiko untuk memutuskan bahan bukti yang dibutuhkan dalam audit, jika manajemen secara efektif menilai dan bereaksi terhadap risiko maka auditor biasanya mengumpulkan lebih sedikit bahan bukti dibandingkan jika manajemen dapat mengidentifikasi atau bereaksi terhadap risiko yang signifikan. Kegunaan sistem akuntansi untuk satuan usaha

adalah untuk mengidentifikasi, menggabungkan, mengkalsifikasikan, menganalisis, mencatat melaporkan transaksi serta mengelola akuntabilitas atas kekayaan yang dimiliki perusahaan. Misalnya sistem Akuntansi yang dirancang untuk menjamin bahwa seluruh pengiriman barang oleh perusahaan dicatat dengan benar, sebagai penjualan dan tercermin dalam laporan keuangan pada periode yang sesuai aktivitas pengendalian.

Aktivits pengendalian adalah kebijakan dan prosedur selain dari empat komponen lainnya yang dilakukan manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan, dan pemantauan atau *monitoring* adalah kegiatan pengawasan dan evaluasi atas kegiatan/pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai/karyawan perusahaan. Aktivitas pemantauan berkaitan dengan penilaian efektivitas rancangan dan operasi struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus oleh manajemen untuk melihat apakah telah dilaksanakan semestinya dan telah diperbaiki sesuai dengan keadaan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian komitmen organisasi

Dalam melakukan kegiatan didalam organsasi dibutuhkan suatu komitmen dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan serius dan sungguh-sungguh. Menurut Streers (1985) dalam Teuku dan Faujian (2018). Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetapmenajdi anggota

organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang pegawai terhadap organisasinya¹⁰. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi maka individu akan semakin loyal kepada organisasi.

Komitmen yang tinggi memberi rasa memiliki (*sense of belonging*) pada pegawai/karyawan, bahkan ketika komitmen tidak menguntungkan memungkinkan pegawai akan tetap setia pada organisasi atau dapat disebut eskalasi komitmen. Menurut Wayah Suartana (2016) eskalasi komitmen adalah komitmen seseorang pengambil keputusan untuk tetap melanjutkan dan memperluas komitmen awalnya terhadap pelaksanaan suatu investasi atau memberikan umpan balik yang negatif, meskipun keputusan tersebut kemungkinan akan mengakibatkan risiko kerugian yang lebih besar kelak dikemudian hari¹¹. Oleh sebab itu diperlukan suatu komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen dapat mencegah seseorang melakukan kecurangan dalam organisasi. Menurut Soekidjan (2009) dalam Muhammad Rasyidid Aziiz, dkk (2007) komitmen adalah kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan

¹⁰ Teuku dan Fauziah, **pengaruh Komitmen organisasi, Etika Organisasi, keadilan kompensasi, dan sistem pengendalian internal terhadap fraud (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah kota Lhokseumawe)**, E-jurnal Vol 3 (2018), hal 3

¹¹ Wayah Suartana, **Akuntansi Keprilakuan Teori dan Implementasi**, penerbit Andi, 2016 hal 108

kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Definisi tersebut sejalan dengan pengertian komitmen organisasi menurut Luthans (2006) dalam Sukirman (2012) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi¹². Dengan keselarasan perilaku pribadi dengan tujuan organisasi membuat segala tindak kecurangan dapat dicegah.

2.3.2 Ciri-ciri Komitmen

Menurut Strees dalam Purwitasari (2013) ciri-ciri pegawai/karyawan yang memiliki komitmen adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan sikap perbuatan yang siap menanggung segala sesuatu yang muncul sebagai akibat dilakukannya suatu aktivitas tertentu. Dalam suatu organisasi atau perusahaan swasta mengharuskan setiap pegawai bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dipercayakan. Tanggung jawab bisa menentukan sejauh mana kepercayaan pimpinan atau atasan kepada pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan swasta. Menjadi bagian instansi mengharuskan pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Pegawai/karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Bersedia melakukan pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya

¹² Sukirman, Havid Sularso, Erly Nugraheni, **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan keuangan dengan Pengendalian Intern Akuntansi sebagai variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas)**, E-jurnal 2012 Hal 5

pegawai/karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan cenderung tidak bertanggung jawab dan hanya mementingkan keperluan pribadi saja. Jadi komitmen yang tinggi ditandai oleh tanggung jawab yang tinggi juga.

2. Konsisten

Konsisten adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti. Konsisten berarti tidak berubah-ubah atau tetap pendiriannya. Konsisten merupakan awal dari tumbuhnya rasa komitmen. Pegawai/karyawan yang konsisten memiliki pendirian yang kuat akan pekerjaan yang dilakukannya. Konsistensi pegawai/karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besar-besaran atas komitmen yang konsisten.

3. Proaktif

Proaktif adalah keadaan dimana seseorang yang relatif tidak berpengaruh timbulnya perubahan dalam lingkungannya. Sifat proaktif didalam organisasi akan membawa dampak yang baik dalam organisasi. Sikap proaktif dapat menumbuhkan komitmen seseorang pegawai/karyawan memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut pegawai/karyawan dapat menyelesaikan masalah-masalah dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen pegawai dapat timbul.

2.3.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Stcers dalam Purwitasari (2013) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek sebagai berikut: (1) Aspek identifikasi, (2) Aspek ketelibatn, (3) Aspek Loyalitas. Dapat dijelaskan bahwa Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai/karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggan menjadi bagian dari organisasi. Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisai, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai/karyawan dalam tujuan organisasinya, maka dari itu tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai/karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut suasana tersebut akan membawa pegawai/karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapanya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayainya telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai/karyawan dalam aktivitas aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya ketelibatn pegawai/karyawan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun sesama anggota organisasi.keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang dapat dicapai dalam memancing keterlibatan pegawai/ karyawan adalah dengan memancing partisipasi

mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai/karyawan bahkan apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu pegawai/karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama.

Loyalitas adalah adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dan kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dalam organisasi, bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai/karyawan. Pegawai/karyawan dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kesediaan pegawai/karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam instansi hal yang paling penting dalam menunjang komitmen terhadap organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen

Dalam mengukur komitmen beberapa ahli mengemukakan indikator yang sesuai sebagai alat mengukur komitmen. Indikator dapat digunakan sebagai alat penilaian kegiatan penelitian. Menurut Sukiman dkk (2012, Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui tentang visi dan misi organisasi, (2) Keterlibatan dalam suatu pekerjaan, (3) Memiliki loyalitas terhadap organisasi

(4) Pengetahuan tentang pekerjaan utama, (5) Pengetahuan tentang pekerjaan utama

Setiap pegawai/karyawan didalam suatu instansi perusahaan swasta diwajibkan mengetahui visi dan misi instansi tempat ia bekerja. Mengetahui visi-misi instansi akan memudahkan pegawai dalam bekerja yang nantinya setiap aktivitas pegawai akan senantiasa dilakukan berdasarkan apa yang menjadi tujuan instansi. Pegawai yang berada didalam suatu instansi perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Komitmen seorang pegawai dapat diukur dari sejauh mana keterlibatannya terhadap suatu pekerjaan tertentu, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pasti melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Loyalitas timbul akibat adanya komitmen yang tinggi dari seseorang pegawai. Setiap pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi juga terhadap organisasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan suatu tujuan sehingga pekerjaan itu memiliki sasaran atau target yang ingin dicapai. Pegawai/karyawan diharuskan mengetahui tujuan pekerjaannya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat bagi instansi pengetahuan tentang pekerjaan utama yaitu pengetahuan khusus terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai/karyawan tertentu, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakannya dan mendahulukan pekerjaan yang paling utama dari yang lainnya.

Sedangkan Mayer dan allen (1991) merumuskan beberapa dimensi indikator komitmen dalam berorganisasi sebagai berikut: (a) *Affective*

commitment, (b) *Continuance commitment* (c) *Normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam suatu organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen dalam suatu organisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment* antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Hackman & Oldham, 1980 dalam Allen & Mayer)

Continuance commitment berkaitan dengan anggota organisasinya sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam suatu organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative*

commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, perasaan semacam itu akan memotivasi individu bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasinya.

2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (1994) dalam Aziz (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kedalam perusahaan antara lain : (1) Nilai-nilai kemanusiaan, (2) Komunikasi dua arah yang Komprehensif (3) Komunikasi dua arah yang Komprehensif, (4) Rasa kebersamaan dan Keakraban (5) Visi dan Misi Organisasi, (6) Nilai sebagai dasar perekrutan. Dasar utama membangun komitmen adalah kesungguhan dari organisasi untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Organisasi beranggapan bahwa pegawai/karyawan merupakan asset penting, sehingga pegawai/karyawan penting untuk dipertahankan. Suatu Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa percaya diperlukan komunikasi dua arah. Faktor rasa kebersamaan dan keakraban merupakan rasa senasip sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen pegawai terhadap instansi, dalam suatu komitmen adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap pegawai dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya pegawai/karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.

Nilai perekrutan adalah aspek penting untuk mengetahui akualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi, visi dan misi organisasi yang jelas dan faktor-faktor personal seperti karakteristik personal, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di sejumlah tempat. Hasil penelitian tersebut dijadikan landasan dan pembandingan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk skripsi atau jurnal yang dijadikan acuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Anggit Purwitasari

Penelitian yang dilakukan Purwitasari (2013) berjudul pengaruh pengendalian Intern dan komitmen organisasi dalam pencegahan *fraud* pengadaan barang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap variabel pencegahan *fraud* pengadaan barang. Dengan menerapkan lingkungan pengendalian yang baik di rumah sakit dan mengikuti aturan maka hal tersebut dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang juga berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang. Dengan membuat karyawan terlibat dalam tugas aktivitas dan lingkungannya sehingga karyawan mempercayai ada guna dan manfaat serta merasakan didalam organisasi, maka hal

tersebut dapat mencegah atau mengurangi kemungkinan terjadinya tindak kecurangan.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Purwitasari (2013) yaitu penggunaan sistem pengendalian intern sebagai variabel independen (X1), Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen (X2) pencegahan fraud Variabel dependen (Y). Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.

2 Jelfani Saragih sumbayak (2017)

Penelitian yang dilakukan Jelfani Saragih sumbayak (2017) yang berjudul pengaruh keadilan organisasi sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (*fraud*). Hasil penelitiannya menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh terhadap tingkat kecurangan, sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan *fraud*. Semakin tinggi keadilan organisasi, sistem pengendalian intern komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan maka kemungkinan dapat mengurangi kecurangan dan sebaliknya, semakin lemah keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi keinginan pegawai/karyawan untuk melakukan kecurangan menurun.

Persamaan penelitian yang dilakukan Jelfani Saragih sumbayak (2017) yaitu penggunaan sistem pengendalian intern sebagai independen, komitmen

organisasi sebagai variabel independen dan fraud sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan penelitian terdahulu menggunakan keadilan organisasi, gaya kepemimpinan sedangkan penelitian ini hanya menggunakan sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi.

3 Febby Mandolang

Penelitian yang dilakukan Febby Mandolang berjudul pengaruh pengendalian intern, komitmen organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) Provider jaminan kesehatan nasional. Hasil penelitiannya menunjukkan pengendalian intern, komitmen organisasi dan moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan (*fraud*), semakin baik pengendalian intern, komitmen organisasi dan moralitas individu yang ada maka akan mengakibatkan peningkatan pencegahan kecurangan (*fraud*).

Persamaan penelitian Febby Mandolang yaitu penggunaan sistem pengendalian intern sebagai variabel independen (X1) dan komitmen organisasi variabel independen (X2) dan pencegahan kecurangan *fraud* variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen dimana penelitian ini tidak menggunakan moralitas individu sementara peneliti terdahulu menggunakan moralitas individu.

4 Unik Asrifah (2018)

Penelitian yang dilakukan Unik Asrifah (2018) berjudul pengaruh pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*farud*) di sektor pemerintahan (pada badan Pengelolaan keuangan Daerah Pemerintahan

kabupaten klaten). Hasil penelitiannya menunjukkan pengendalian intern berpengaruh terhadap kecuranagan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecuranagan hal ini diarenakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka dapat mengurangi kecuranagan dan sebaliknya jika komitmen rendah dapat memicu terjadinya kecuranagan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Unik Asrifah (2018) yaitu penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X2) dan pencegahan *fraud* sebagai dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek dan variabel independen (X1) dimana penelitian ini menggunakan sistem pengendalian intern perusahaan bukan pemerintah sedangkan variabel terdahulu menggunakan Sistem pengendalian intern pemerintah.

5 Toisuta , Herman, Robert (2017)

Penelitian yang dilakukan Toisuta, Herman, Robert (2017) berjudul pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap resiko terjadinya kecuranagan (*fraud*). Dalam pelaksanaan jaminan kesehatan Rumah sakit Bhayangkara TK,IV POLDA SULUT. Hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap resiko kecuranagan dalam pelaksanaan jaminan kesehatan dan pengendalian intern juga berpengaruh terhadap resiko kecuranagan dalam pelaksanaan jaminan kesehatan Rumah sakit Bhayangkara TK, IV POLDA SULUT.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Toisuta, Herman, Robert (2017) yaitu penggunaan komitmen organisasi dan sistem

pengendalian intern sebagai variabel independen (X) dan *fraud* sebagai variabel dependen (Y) perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek dan penelitian ini menekankan pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian terdahulu menekankan pada resiko terjadinya *fraud*

6 Nurul wahyuni (2017)

Penelitian yang dilakukan Nurul wahyuni (2017) berjudul pengaruh pelaksanaan Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan moralitas pegawai terhadap pencegahan *Fraud* pada SKPD Kabupaten Lima Pulu kota. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SPIP mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap pencegahan *fraud* di pemerintah kabupaten Kabupaten Lima puluh kota. Selain itu motivasi pegawai juga berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud* di pemerintah kabupaten Lima puluh kota.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Nurul wahyuni (2017) yaitu pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen, dimana penelitian ini menggunakan Sistem pengendalian intern Pada perusahaan sedangkan peneliti terdahulu menggunakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bukan perusahaan. Selain itu pada penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen (X2), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan motivasi pegawai sebagai variabel dependen.

7 Ismuasi, Mulia Saputra (2016)

Penelitian yang dilakukan Ismuasi, Mulia Saputra (2016) berjudul Pengaruh sistem Pengendalian intern dan Komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) pada kegiatan pelaksanaan Program Nasional pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd) di provinsi Aceh. Hasil penelitiannya menunjukkan sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pada kegiatan pelaksanaan program PNPM perdesan Provinsi Aceh.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan Ismuasi, Mulia Saputra (2016) yaitu penggunaan komitmen organisasi variabel (X2) perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen yaitu dimana penelitian ini menggunakan sistem pengendalian intern (X1) pada perusahaan bukan pemerintahan sedangkan peneliti terdahulu menggunakan sistem pengendalian intern pada pemerintah (SPIP) (X1) bukan perusahaan.

2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang teliti, berdasarkan batasan dan rumusan masalah, berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mencegah tindakan *fraud* (kecurangan) yang terjadi pada perusahaan, penerapan sistem pengendalian intern harus efektif. Selain itu meningkatkan komitmen organisasi perusahaan juga dapat menurunkan motivasi dalam melakukan kecurangan (*fraud*).

2.5.1 Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hubungan antara pengendalian intern dengan masalah kecurangan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan. Dengan adanya pengendalian intern dalam suatu perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya *fraud*. Walaupun pengendalian intern merupakan pihak yang memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan, namun pengendalian intern tidak bertanggung jawab atas terjadinya *fraud*.

Menurut Steve dan Albert dalam bukunya *fraud examination* (200:96) menyatakan bahwa “*fraud is reduce and often prevented (1) by creating a culture honesty, openness, and assistance and (2) by eliminating opportunities to commit fraud*”. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *fraud* itu dapat dikurangi dan dicegah dengan cara membudidayakan iklim kejujuran, keterbukaan, dan saling membantu satu sama lain. Selain itu pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan cara menghilangkan kesempatan untuk melakukan *fraud*, misalnya dengan menanamkan kesadaran bahwa setiap tindakan *fraud* akan mendapat sanksi setimpal, maka pengendalian impor merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris yang ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien pemakaian dalam laporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Kaitanya antara pengendalian intern dengan pencegahan sangat erat menurut Tunakotta (2007) bahwa upaya pencegahan dimulai dari pengendalian

intern, di samping pengendalian intern badan dan konsep penting lainnya dalam cerita rakyat yg menanamkan kesadaran tentang adanya dan upaya menilai risiko yang terjadi

Manajemen harus melindungi perusahaan dari setiap tindakan yang menimbulkan kerugian. Manajemen harus mengidentifikasi apa yang harus dilindungi (seperti aset perusahaan) risiko apa yang akan dihadapi, dan menyampaikan resiko tersebut (*probability dan impac cost*) harus melindungi perusahaan dan setiap tindakan yang menimbulkan kerugian majemen harus mengidentifikasi kan apa yang harus dilindungi seperti aset perusahaaan. Dengan memperhatikan faktor tersebut, manajemen kemudian membuat kebijakan kebijakan dan strategi yang sesuai untuk mengembangkan struktur perusahaan dari implementasi pengendalian. Model *preventif investigatif* ataupun model *korektif* adalah suatu jalan mengembangkan pengendalian secara spesifik kebijakan bisnis dan hukum yang berlaku pada perusahaan membutuhkan manajemen yang menekankan pada keefektifan pengendalian intern dan kekuatan pada lingkungan pengendalian untuk melindungi aset perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya fraud. Kekuatan lingkungan pengendali diperkuat oleh penelitian purwitasari (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* dimana dengan menerapkan lingkungan pengndalian yang baik dan mengikuti aturan yang dibuat oleh manajemen maka hal tersebut dapat mengurangi atau mencegah terjadinya tindak kecurangan. Penelitian Chairun Prasetyo, fitri (2013) menyatakan bahwa

pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada satuan kerja Daerah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah:

H1: Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di PTPN IV Unit Usaha Tobasari.

2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan Pencegahan *Fraud*

Hubungan antara komitmen organisasi dengan pencegahan fraud sangat berkaitan dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam bentuk mencegah dan mendeteksi karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja maka mereka akan memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan individu mereka sendiri.

Selain itu komitmen yang tinggi menciptakan rasa memiliki atau (*sense of belonging*) dengan perasaan ini akan membuat pegawai bekerja sesuai dengan kebutuhan instansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Steers 1985 dalam Teuku 2018 bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan

yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sehingga apabila komitmen terhadap perusahaan tinggi maka akan mendorong pegawai untuk mengetahui visi, misi serta tujuan instansi dan akan mencegah atau memperkecil tindakan *fraud*. Hal ini diperkuat oleh penelitian dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah:

H2 : Komitmen organisasi Berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di PTPN IV unit Usaha Tobasari.

2.5.3 Pengaruh Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

Dalam suatu entitas atau organisasi diperlukan adanya suatu sistem pengendalian Intern. Suatu perusahaan yang telah berjalan tidak boleh tidak memonitor kegiatan hasilnya. Manajemen harus mempunyai pandangan dan sifat yang profesional untuk memajukan atau meningkatkan hasil-hasil yang telah dicapainya. Pandangan dan sikap tersebut diatas dinyatakan dalam kesibukan manajemen untuk selalu melihat, meneliti, menganalisa dan mengambil keputusan atas laporan-laporan yang telah sampai dimeja mereka. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) memberi definisi seperti berikut: “Pengendalian Intern meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-

ketentuan yang terkordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan”.

Selain pengendalian intern, dibutuhkan suatu komitmen dalam melaksanakan kegiatan sehingga suatu aktivitas kegiatan dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh. Menurut Luthans (2006) dalam Sukirman (2012) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap kuat sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

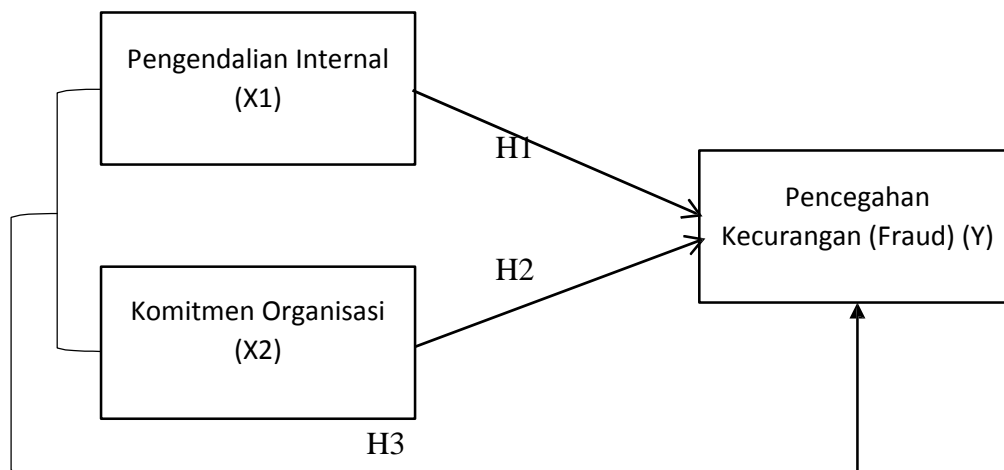
Berdasarkan pengertian dari kedua variabel tersebut bahwa hubungan sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi sangat berkaitan dimana dengan adanya pengendalian intern dan menanamkan komitmen terhadap instansi atau organisasi, maka hal tersebut dapat mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Pegawai yang memiliki komitmen dalam bekerja dan satuan pengawasan diterapkan dengan baik, maka akan mencegah terjadinya *fraud* di PTPN IV Unit Usaha Tobasari.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di PTPN IV Unit usaha Tobasari.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka berpikir yang dijelaskan diatas maka dibuatlah kerangka berpikir seperti pada gambar dibawah ini:

2.1 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini digolongkan kedalam penelitian kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang menggunakan angka dalam menguji hubungan antar variabel. Menurut Bums (1995) dalam swarjana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat formal, objektif, proses yang sistematis untuk

menjelaskan, menguji hubungan, dan menguji interaksi antara penyebab dan akibat diantara variabel-variabel penelitian¹³.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Perkebunan Nusantara IV unit usaha Tobasari. Penelitian ini dilakukan pada februari 2020. Peneliti memilih di kantor PTPN IV unit usaha Tobasari. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tentang kecurangan (*fraud*) untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah terdapat pengaruh antara pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan fraud pada PTPN Tobasari IV unit usaha Tobasari.

3.1.3 Populasi dan Sampel penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai/karyawan pengadaan barang yang bekerja di PTPN IV Unit usaha Tobasari. Menurut Nazir Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti¹⁴. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/karyawan yang bekerja di PTPN IV Unit usaha Tobasari yang berjumlah 60 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

¹³ Ketut Swarjono, *Meteorologi Penelitian Kesehatan*, Eisi Revisi Penerbit Andi.

¹⁴ Moh Nazir, **Metode Penelitian**, edisi ketujuh, penerbit Galia Indonesia

3.2 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan peneliti yang diambil. Teknik pengumpulan data terdiri dari tiga cara yaitu:

- 1 Teknik pengumpulan data Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada subjek penelitian

- 2 Teknik pengumpulan data observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung keadaan atau situasi dari subjek.

- 3 Teknik pengumpulan data angket (kuesioner)

Subjek kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait topik yang diteliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut ketut Swarjana (2014) kuesioner berarti sebuah form yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi (data) dari dan tentang orang-orang sebagai bagian dari sebuah survey¹⁵. Kuesioner yang

¹⁵ Ibid hal 113

disebar berupa kasus dan beberapa pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer merupakan kuesioner yang disebar kepada responden, dan kuesioner itu berupa pernyataan untuk variabel pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian diatas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Operasional untuk pengujian hipotesis yang dilakukan adalah:

- 1 Variabel independen dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian intern dan komitmen organisasi.
 - a. Pengendalian intern adalah rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang didesain oleh manajemen untuk memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektifitas operasional, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan terhadap asset, ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang kebijakan dan peraturan lain.
 - b. Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin

demikian kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai/karyawan terhadap organisasinya (Streeters, 1985).

- 2 Variabel dependen dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan *fraud*. Pencegahan *fraud* merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut (Amrizal, 2004).

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Instrumen
pengendalian intern (X1)	Pengendalian intern adalah suatu cara dalam mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini memiliki peran penting dalam mencegah dan mendeteksi penggelapan (<i>fraud</i>) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud (seperti mesin dan lahan) ataupun tidak berwujud (seperti reputasi atau hak kekayaan intelektual seperti merek dagang).	1. lingkungan pengendalian 2. Penetapan resiko manajemen 3. Sistem Akutansi 4. Aktivitas pengendalian 5. pemantauan (Arens dan Loebbecke : 261-265)	Likert	Kuesioner
Komitmen	Rasa identifikasi (kepercayaan terhadap	1. Affective commitment	Likert	Kuesioner

organsasi (X2)	nilai-nilai organisasi) keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai/karyawan terhadap organisasinya (streers, 1985)	2.Continuanse commitment 3.Normative commitment (Mayer dan allen 1991)		
Pencegahan <i>fraud</i>	Tindakan yang dapat dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalisir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut (Amrizal 2004)	1.Budaya jujur dan etika yang tinggi 2.Tanggung tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi resiko (<i>fraud</i>) 3.Pengawasan oleh komite audit (Amin wijaya tunggal hal 59)	Likert	Kuesioner

Jenis pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert di mana sub variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban jawaban yang diberikan dalam menguji variabel yaitu 5 tingkatan bergerak dari satu sampai lima.

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (TTS)

3.4 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan layak atau tidak dalam penelitian, data memiliki kedudukan yang sangat penting karena data merupakan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Punaji setyosari (2010) suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, artinya instrumen itu dapat mengungkap data dari variabel yang dikaji secara tepat¹⁶. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu intern yang digunakan dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melaksanakan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi

¹⁶ Puanaji Setyosari, Metode penelitian pendidikan dan pengembangan, penerbit kencana, 2010, hal 185

bivariate person. Koefisien korelasi item total dengan driver person dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{IX} = \frac{\sum (I_i X_i)}{\sqrt{\sum I_i^2 \sum X_i^2}}$$

Dimana:

Rix = koefisien korelasi item-total (bivariate pears)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya subjek

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid.

3.4.2 Uji Realibilitas

Menurut Edy Supriyadi (2014) Uji reabilitas adalah mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.¹⁷ Uji reabilitas menggunakan metode cronbach (Gendro), yaitu suatu instrument dikatakan realibel jika nilai alpha lebih besar dari nilai t. Metode ini menggunakan rumus sebagai berikut:

¹⁷ Edy Supriyadi.SPSS+Amos, penerbit Inmedia 2014.

Rumus:
$$\frac{1}{k} \left[\frac{\sum X^2}{n} - \frac{(\sum X)^2}{n^2} \right]$$

Dimana:

α = *Cronbach' coefficient* alpha atau reliabilitas instrumental

k = jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum X^2$ = total dari varian masing-masing pecahan

$\sum X$ = Varian dari total skor

Jika nilai $\alpha > 0,6$ artinya realibilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,70$ ini mensugestikan seluruh item realibel dan seluruh tes secara konsisten memiliki realialitas yang kuat.

3.5 Teknik Analisis Data

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program software SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

3.5.1 Statistik deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian. Penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi

absolut yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standar, nilai maksimum, dan jumlah data penelitian.

Menghitung rentang data dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Rentang data = Nilai maksimum - nilai minimum + 1

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Panjang kelas = rentang data/jumlah kelas

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengaturan terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standard deviasi ideal (Sdi). Rumus untuk mencari Mid an Sdi adalah:

Mean ideal (Mi) = $\frac{1}{2}$ (nilai maksimum + nilai minimum)

Standar deviasi (Sdi) = $\frac{1}{6}$ (nilai maksimum - nilai minimum)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan yang mendekati distribusi normal. Dengan demikian hanya dengan melihat histogram dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel

yang kecil metode yang lebih baik adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Al dan *floating* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residual nya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normal normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* and *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen terikat Dandi regres terhadap variabel independen lainnya. (Gozali,2016 dalam Anggit)

Tolerance mengukur variabel variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoof* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10 maka terjadi multikolinearitas antar variabel independennya (Ghozali, 2011 dalam Purwitasari (2013)).

3.5.2.3. Uji heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain titik uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas adalah uji grafik. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterogen dan dasar pengambilan keputusan untuk pengujian statistik adalah:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

3.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Marsono (2014) uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel¹⁸. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisa regresi berganda. Untuk pengujian parsial dan simultan model yang dipakai adalah model analisa regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi mempengaruhi pencegahan *fraud*.

¹⁸ Marsono, **Metode Penelitian Kuantitatif**, Penerbit In media, 2014 Hal 204

3.6.1 Uji t (*secara parsial*)

Menurut purwitasari (2013) Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen¹⁹. Uji t untuk melihat besarnya pengaruh pengendalian intern dan komitmen organisasi secara parsial terhadap pencegahan *fraud*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis yaitu:

- a. Menghitung besarnya t penelitian. Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan SPSS
- b. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$
- c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{\text{statistik}} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

3.6.2 Uji F (*secara simultan*)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan uji f adalah sebagai berikut:

- 1 Menghitung besarnya F penelitian titik besarnya F penelitian terdapat pada hasil perhitungan SPSS
- 2 Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$

¹⁹ Ibid hal 63

- 3 Menentukan uji kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{\text{statistik}} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

3.6.3 Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (r^2) kuadrat merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah dari angka 0 sampai dengan 1 ($0 < r^2 < 1$). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen.