



**PERANAN SATUAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA
PT. HALEYORA POWER (HP)**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Desi Apriyani
022113106

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2017

ABSTRAK

Desi Apriyani. 022113106. Peranan Satuan Pengawasan internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Haleyora Power (HP). Dibawah Bimbingan : Wayan Rai Suartana dan Lia Dahlia Iryani. 2017.

Satuan pengawasan internal perlu melakukan pemeriksaan, penilaian, dan mencari fakta atau bukti guna memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen untuk ditindaklanjuti. Salah satu temuan auditor internal diantaranya adalah penemuan kecurangan. Kecurangan ini terjadi antara lain disebabkan karena adanya tekanan, kesempatan untuk melakukan kecurangan, kelemahan sistem dan prosedur serta adanya pembenaran terhadap tindakan kecurangan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan satuan pengawasan internal pada PT. Haleyora Power (HP), (2) untuk mengetahui pencegahan kecurangan di PT. Haleyora Power (HP), (3) untuk mengetahui seberapa besar peranan Satuan pengawasan internal terhadap pencegahan kecurangan di PT. Haleyora Power (HP).

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian pada PT. Haleyora Power dengan unit analisis group. Metode analisis yang digunakan uji kualitas data, analisis regresi linier sederhana, dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS v23.

Hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa dari analisis koefisien determinasi yaitu satuan pengawasan internal terhadap pencegahan kecurangan berpengaruh signifikan sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Sebaiknya pelaksanaan satuan pengawasan internalnya ditingkatkan lagi sehingga pencegahan kecurangannya bisa dilakukan dengan lebih maksimal lagi sehingga kecurangan bisa dicegah sedini mungkin.

Kata Kunci: Satuan Pengawasan Internal, Pencegahan Kecurangan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'allamin, Segala puji syukur dan hormat kepada Allah SWT karena kasih, anugerah, dan kuasa-Nya telah memampukan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Skripsi yang berjudul "Peranan Internal Audit Terhadap Pencegahan Kecurangan pada PT. Haleyora Power" disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dalam rangka menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan secara moril maupun materiil dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua kakak dan adik saya yang telah memberikan kasih sayang, didikan, perhatian, doa, serta dukungan moril dan materiil kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
3. Bapak Dr. Arief Tri Hardiyanto, Ak., MBA., CMA., CCSA., CA., CSEP., QIA., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
4. Ibu Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
5. Bapak Wayan Rai Suartana, MM., Drs., Akt. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta bimbingan selama penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lia Dahlia Iryani, S.E.,M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta bimbingan selama penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang selalu memberikan pengajaran, bimbingan, dan pengalaman selama penulis kuliah.
8. *My Luv* Abdul Rahman Wahidin yang tak henti-hentinya memberikan semangat, *support*, doa, waktu, tenaga, pikiran, dan kasih sayang kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. *I love you so much.*
9. Sahabat-sahabat tercinta Rimrim, Ney, Naul, dan Yudhani, yang telah memberikan keceriaan, semangat kepada penulis selama ini dan jangan pernah berhenti untuk berjuang.
10. Teman-teman Kelas C Akuntansi 2013 atas kebersamaan, keceriaan, bantuan, dan kerjasamanya selama ini. *Thanks for this unforgettable moment.*
11. Teman-teman Kelas Konsentrasi Auditing 2013 atas kekompakan dan kebersamaannya selama ini.

12. Serta seluruh pihak yang telah membantu saya selama ini yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat dijadikan referensi bagi penulis guna perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan seluruh pihak yang membacanya. Amin.

Bogor, Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	3
1.2.1. Identifikasi Masalah	3
1.2.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.3.1. Maksud Penelitian	3
1.3.2. Tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Audit	5
2.1.1 Pengertian Audit	5
2.2 Satuan Pengawasan Internal	5
2.2.1 Pengertian Satuan Pengawasan Internal	5
2.2.2 Tujuan Satuan Pengawasan Internal	6
2.2.3 Ruang Lingkup Satuan Pengawasan Internal	7
2.2.4 Tanggung Jawab dan Wewenang Satuan Pengawasan Internal	8
2.2.5 Standar Profesional Satuan Pengawasan Internal	9
2.3 Kecurangan (<i>Fraud</i>)	14
2.3.1 Pengertian Kecurangan	15
2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Kecurangan	15
2.3.3 Tanda-Tanda Kecurangan	17
2.3.4 Bentuk-Bentuk Kecurangan	18
2.3.5 Jenis-Jenis Kecurangan	19
2.3.6 Pencegahan Kecurangan	19
2.3.7 Ruang Lingkup <i>Fraud</i>	21
2.3.8 Pendeteksian Kecurangan	22
2.3.9 Pendekatan Audit	22
2.4 Penelitian Sebelumnya	23
2.5 Kerangka Pemikiran	27

2.6	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	31
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.4	Operasionalisasi Variabel	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	33
3.6	Metode Pengolahan/Analisis Data	36
3.6.1	Uji Kualitas Data	36
3.6.1.1	Uji Validitas	36
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	37
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	37
3.6.2.1	Uji Normalitas	37
3.6.2.2	Uji Heterokedastistas	37
3.6.2.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	37
3.6.3	Uji Hipotesis	37
3.6.3.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square)	37
3.6.3.2	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial	38
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Haleyora Power	39
4.1.2	Kegiatan Usaha	40
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	41
4.2	Hasil Penelitian	49
4.2.1	Hasil Pengumpulan Data	49
4.2.2	Pelaksanaan Satuan Pengawasan Internal PT. Haleyora Power (HP)	52
4.2.3	Pelaksanaan Pencegahan Kecurangan PT. Haleyora Power (HP)	62
4.3	Analisis Data	71
4.3.1	Uji Validitas dan Reabilitas	71
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	73
4.3.3.1	Uji Normalitas	73
4.3.3.2	Uji Heterokedastistas	74
4.3.4	Analisis Regresi Linier Sederhana	75
4.3.5	Uji Hipotesis	76
4.3.5.1	Koefisien Determinasi	76
4.3.5.2	Penetapan Tingkat Signifikansi (Uji t)	76
4.4	Pembahasan	77

4.4.1	Penerapan Satuan Pengawasan Internal Pada PT. Haleyora Power	77
4.4.2	Pencegahan Kecurangan Pada PT. Haleyora Power	80
4.4.3	Peranan Satuan Pengawasan Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Haleyora Power	81
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	82
5.2	Saran	82
	DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2	Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3	Bobot Skorsing	35
Tabel 4	Kriteria skor tanggapan responden terhadap skor ideal	35
Tabel 5	Kriteria rating scale tanggapan responden terhadap skor ideal	36
Tabel 6	Bobot Skorsing	50
Tabel 7	Kriteria Penilaian	50
Tabel 8	Kriteria <i>rating scale</i> tanggapan responden terhadap skor ideal	51
Tabel 9	Profil Responden	51
Tabel 10	Tanggapan Responden Terhadap Independensi Satuan Pengawasan Internal	53
Tabel 11	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Independensi Satuan Pengawasan Internal	54
Tabel 12	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Profesional Satuan Pengawasan Internal	55
Tabel 13	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Profesional Satuan Pengawasan Internal	56
Tabel 14	Tanggapan Responden Terhadap Lingkup Pekerjaan Satuan Pengawasan Internal	57
Tabel 15	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Lingkup Pekerjaan Satuan Pengawasan Internal	58
Tabel 16	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan Satuan Pengawasan Internal	59
Tabel 17	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan Satuan Pengawasan Internal	60
Tabel 18	Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Manajemen Bagian Satuan Pengawasan Internal	61
Tabel 19	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Manajemen Bagian Satuan Pengawasan Internal	62
Tabel 20	Tanggapan Responden Terhadap Penetapan Kebijakan Anti <i>Fraud</i> ...	63
Tabel 21	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Penetapan Kebijakan Anti <i>Fraud</i>	64
Tabel 22	Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Pencegahan Baku	65
Tabel 23	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Pencegahan Baku	66
Tabel 24	Tanggapan Responden Terhadap Organisasi	66
Tabel 25	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Organisasi	67
Tabel 26	Tanggapan Responden Terhadap Teknik Pengendalian	68
Tabel 27	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Teknik Pengendalian	69
Tabel 28	Tanggapan Responden Terhadap Kepekaan Terhadap <i>Fraud</i>	70
Tabel 29	Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Kepekaan Terhadap <i>Fraud</i>	71
Tabel 30	Hasil Uji Validitas	72
Tabel 31	Hasil Uji Reabilitas	73
Tabel 32	Hasil Uji Normalitas	73

Tabel 33 Analisis Regresi Linier Sederhana	75
Tabel 34 Analisis Regresi Linier Sederhana	76
Tabel 35 Uji Tingkat Signifikan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran	29
Gambar 2	Struktur Organisasi PT. Haleyora Power	41
Gambar 3	P Plot Normalitas	74
Gambar 4	Hasil Uji Heterokedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Skor Tanggapan Responden Variabel X

Lampiran 3 Skor Tanggapan Responden Variabel Y

Lampiran 4 Hasil Uji SPSS

Lampiran 5 Internal Audit Charter

Lampiran 6 Laporan Tahunan Audit

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kecurangan telah mendapat banyak perhatian publik sebagai dinamika yang menjadi pusat perhatian para pelaku bisnis di dunia. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian. Salah satu bentuk kecurangan adalah korupsi. Beberapa ciri korupsi, yang dilakukan antara lain manipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, suap, dan *mark up* yang merugikan keuangan negara. Kecenderungan kecurangan dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi dalam definisi terminologi karena keterlibatan beberapa unsur yang terdiri dari fakta-fakta menyesatkan, pelanggaran aturan atau penyalahgunaan kepercayaan, dan omisi fakta kritis.

Kecurangan yang terjadi di Indonesia yang melibatkan sektor pemerintah maupun perusahaan swasta dan BUMN, padahal BUMN didirikan untuk mengembangkan misi dalam memberikan kontribusi kepala negara, pelayanan masyarakat serta mensejahterakan masyarakat. Hal ini juga membuat rendahnya kepercayaan terhadap pemerintah maupun BUMN. Beberapa kasus suap yang terjadi pada beberapa BUMN yaitu direktur utama PT Garuda Indonesia Emirsyah Satar ditetapkan sebagai tersangka korupsi oleh KPK, diduga menerima suap dalam bentuk transfer uang dan aset senilai lebih dari 4 juta dollar AS terkait pengadaan mesin Rolls-Royce untuk pengadaan pesawat Airbus milik Garuda Indonesia. Dirut PT Pal Indonesia M Firmansyah Arifin dicokok KPK, diduga menerima suap terkait pembuatan dua kapal perang untuk pemerintah Filipina. Dua kasus itu seolah menegaskan masih kentalnya budaya korupsi di tubuh BUMN. Sebelum mereka, sudah berderet-deret pejabat BUMN yang menjadi pesakitan kasus korupsi. Bahkan, ada indikasi budaya korupsi di BUMN semakin kental. Hal itu antara lain tercermin dari meningkatnya kasus korupsi yang ditangani KPK, yang melibatkan pejabat dan pegawai BUMN (kompas.com).

Kecurangan yang banyak terjadi pada BUMN/BUMD dikarenakan berbagai penyimpangan mulai dari kelemahan sistem pengendalian internal, penyimpangan efisiensi, administratif, dan lain-lain (www.bpk.go.id).

Untuk menangani masalah kecurangan ini, diantaranya dilakukan pencegahan kecurangan terdiri dari berbagai upaya yang dilakukan untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecurangan, membatasi atau memperkecil kerugian yang mungkin timbul bila terjadi kecurangan melalui pengendalian dengan memperluas pengawasan yang terletak pada manajemen. Untuk itu diperlukan alat untuk mencegah kecurangan dan mendeteksi kecurangan. Melalui fungsi audit internal yang kuat dan kompeten.

PT. Haleyora Power merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. PLN (Persero), yang di beri tugas untuk menjamin pengamanan layanan operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi di bidang ketenagalistrikan.

Kegiatan utama perusahaan adalah dalam pelayanan operasi dan pemeliharaan bidang transmisi dan distribusi tenaga kerja listrik sebagai badan usaha, oleh karena itu perusahaan harus menjalankan pengelolaan yang sehat, berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi.

Sebagai anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Haleyora Power dituntut untuk meningkatkan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (stakeholders) dengan menerapkan tatakelola perusahaan yang baik diantaranya melalui praktik pengawasan, yang mengacu pada Piagam Satuan Pengawasan Intern yang berisikan fungsi, struktur dan kedudukan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, kode etik, persyaratan auditor, pertanggungjawaban, larangan perangkapan tugas dan jabatan auditor.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ai Devi Sri Mulyani, Ismet Ismatullah (2017) dengan judul Pengaruh Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan Kas Pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Audit Internal di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dijalankan dengan baik, hal ini ditampilkan dengan nilai audit internal sebesar 86%, dan berdasarkan hasil uji statistik t-test terlihat t hitung lebih besar dari t tabel tersebut $2,747 > 2.000$. dengan hasil pengujian koefisien dterminasi sebesar 0,112 atau 11,2%. Artinya, audit internal dapat mempengaruhi pencegahan penipuan di Indonesia. Mimin Wiidaningsih, Desy Nur Hakim (2017) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*), hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan (*fraud*) adalah sebesar 40,07%, dan sisanya sebesar 59,93% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dan besarnya pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pendeteksian kecurangan adalah sebesar 37,33%, sisanya sebesar 62,67% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada judul penelitian, lokasi penelitian, sampel penelitian serta periode penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Peranan Satuan Pengawasan Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Haleyora Power (HP)”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut terdapat suatu kesenjangan (*gap*), yaitu jika audit internal perusahaan lemah dan tidak profesional mengakibatkan tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik dan efektif sehingga rentan terjadinya kecurangan. Untuk itu diperlukan adanya internal audit untuk pencegahan kecurangan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan satuan pengawasan internal pada PT. Haleyora Power (HP)?
2. Bagaimana pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. Haleyora Power (HP)?
3. Seberapa besar peranan satuan pengawasan internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. Haleyora Power (HP)?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan satuan pengawasan internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. Haleyora Power (HP).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan satuan pengawasan internal di PT. Haleyora Power.
2. Untuk mengetahui pencegahan kecurangan di PT. Haleyora Power.
3. Untuk mengetahui peranan pengawasan internal terhadap pencegahan kecurangan di PT. Haleyora Power.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi khususnya mengenai peranan internal audit terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk perusahaan dengan memastikan bahwa operasi yang dilakukan perusahaan akan berjalan sesuai tujuan bila peranan internal audit berjalan dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Audit

2.1.1 Pengertian Audit

Menurut Sukrisno Agoes (2016:201) audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Sedangkan menurut Arens (2015:56) mendefinisikan audit adalah pengumpulan data dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak yang independen secara sistematis guna memperoleh dan mengevaluasi bukti tentang informasi untuk melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan secara objektif, untuk kemudian hasilnya diinformasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Audit secara garis besar dapat dibagi menjadi dua yaitu audit eksternal dan Satuan Pengawasan Internal (Satuan Pengawasan Internal) keduanya memiliki arti penting dalam tata kelola organisasi perusahaan/lembaga serta memiliki kepentingan bersama dalam menjaga efektivitas pengendalian internal. Auditor internal merupakan bagian integral dari organisasi di mana klien utama mereka adalah manajemen dan dewan direksi serta dewan komisaris untuk entitas perusahaan atau badan pengurus dan badan pengawas untuk entitas lembaga, termasuk komite-komite yang ada. Sebaliknya auditor, eksternal merupakan di luar organisasi. Mereka melakukan penugasan berdasarkan kontrak yang diatur dengan ketentuan perundang-undangan maupun standar profesional yang berlaku bagi auditor eksternal.

2.2 Satuan Pengawasan Internal

2.2.1 Pengertian Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pengawasan Internal atau bisa juga disebut Satuan Pengawasan Internal mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlunya konsep Satuan Pengawasan Internal dikarenakan bertambah luasnya ruang lingkup perusahaan. Oleh karena itu semakin besar suatu perusahaan maka semakin luas pula rentang pengendalian yang dilakukan pimpinan, sehingga manajemen harus menciptakan suatu pengendalian intern yang efektif untuk mencapai suatu pengelolaan yang optimal dengan mempertimbangkan biaya dan manfaatnya. Satuan

Pengawasan Internal dilakukan merupakan kegiatan penilaian dan verifikasi atas prosedur-prosedur, data catatan berdasarkan atas kebijakan dan rencana perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam upaya mengawasi aktivitasnya. Aktivitas Satuan Pengawasan Internal menjadi pendukung utama untuk tercapainya tujuan pengendalian internal. Ketika melaksanakan kegiatannya, Satuan Pengawasan Internal harus bersifat objektif dan kedudukannya dalam perusahaan independen.

Menurut Institute Of Internal Auditors (IIA) yang dikutip oleh Picket (2012:10) Satuan Pengawasan Internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Satuan Pengawasan Internal dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan evektifitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Menurut Sukrisno Agoes (2016:204) internal audit (pemeriksaan intern) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah misalnya peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, inevstasi, dan lain-lain.

Menurut Hery (2017:205) Satuan Pengawasan Internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai internal audit tersebut dapat disimpulkan, bahwa Satuan Pengawasan Internal adalah bagian dari audit yang memberikan jaminan dan jasa konsultasi dimana seorang auditor harus objektif dan independen untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan, serta memberikan nilai tambah dan inovasi-inovasi, membantu para anggota perusahaan agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan pengendalian intern yang telah ditetapkan oleh suatu badan usaha dan membantu perusahaan dalam meminimalisasi resiko atau manajemen risiko yang efektif.

2.2.2 Tujuan Satuan Pengawasan Internal

Menurut Soekrisno Agoes (2016:105) Satuan Pengawasan Internal secara umum memiliki tujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian saran, dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka internal auditor harus melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Menelaah dan menilai kebaikan, memadai tidaknya dan penerapan dari sistem pengendalian manajemen, pengendalian intern, dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
2. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
3. Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.
4. Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
5. Menilai mutu pekerjaan pada setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen.
6. Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan afektivitas.

2.2.3 Ruang Lingkup Satuan Pengawasan Internal

Ruang lingkup tugas Satuan Pengawasan Internal menurut Arens (2015:30) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan resiko, Satuan Pengawasan Internal harus membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian intern.
2. Pengendalian, Satuan Pengawasan Internal harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian intern yang efektif dengan cara pengevaluasi kecukupan, efisiensi, efektivitas pengendalian tersebut, serta mendorong peningkatan pengendalian intern secara berkesinambungan.
3. Proses *Governance*, Satuan Pengawasan Internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses *governance* dalam mencapai tujuan-tujuan berikut:
 - a. Mengembangkan etika dan nilai-nilai yang memadai dalam organisasi;
 - b. Memastikan pengelolaan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabilitas;
 - c. Secara efektif mengkomunikasikan risiko dan pengendalian kepada unit-unit yang tepat di dalam organisasi; dan
 - d. Secara efektif mengkoordinasikan kegiatan, dan mengkomunikasikan informasi diantara pimpinan, dewan

pengawas, auditor interna dan auditor eksternal serta manajemen.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup penugasan Satuan Pengawasan Internal untuk saat ini sudah bergeser prioritas utamanya, yaitu proses peningkatan tata kelola yang menjadi unsur pertama prioritas Satuan Pengawasan Internal dalam penugasannya yang berbeda dengan standar sebelumnya yang menjadikan unsur pengelolaan resiko menjadi prioritas utamanya.

2.2.4 Tanggung Jawab dan Wewenang Satuan Pengawasan Internal

Mengenai tanggung jawab dan wewenang Satuan Pengawasan Internal, Konsorsium Organisasi Profesi Satuan Pengawasan Internal (2013:10) menyebutkan bahwa tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab fungsi internal audit harus dinyatakan secara formal dalam Charter Satuan Pengawasan Internal, konsisten dnegan Standar Profesi Satuan Pengawasan Internal (SPAI), dan mendapat persetujuan dari pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

Pernyataan tersebut dimaksudkan agar tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab Satuan Pengawasan Internal harus dinyatakan dalam dokumen tertulis secara formal. Secara garis besar tanggung jawab seorang auditor internal didalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi dan saran-saran kepada manajemen atau kelemahan-kelemahan yang ditemukannya.
2. Mengkoordinasi aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan audit dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Biasanya dalam pemeriksaan SPI, dan untuk pemeriksaan Satuan Pengawasan Internal, Satuan Pengawasan Internal melaksanakan audit-audit sebagai berikut:

1. *Audit Finansial*
Merupakan jenis audit yang berfokus pada laporan keuangan. Sasarannya adalah untuk memeriksa kelayakan dari laporan keuangan yang di sajikan manajemen. Lebih menitik beratkan pada masalah operasional perusahaan.
2. *Audit Operasional*
Dikenal dengan audit kinerja atau audit manajemen. Sasarannya adalah penilaian tentang efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.
3. *Compliance Audit*
Disebut juga audit ketaatan adalah yang menilai dan menguji apakah kegiatan pelaksanaan telah dilakukan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.
4. *Fraud Audit*
Audit kecurangan merupakan jenis audit yang bertujuan untuk mengungkap tindak kecurangan yang terjadi di suatu lembaga atau perusahaan yang menguntungkan orang lain

Dapat disimpulkan tanggung jawab Satuan Pengawasan Internal adalah melindungi harta perusahaan. Menjamin bahwa laporan keuangan dan non keuangan dapat dipercaya, ditaatinya kebijakan dan prosedur serta menjamin apakah aktivitas perusahaan sudah berjalan secara efisien dan efektif. Untuk itu ruang lingkup Satuan Pengawasan Internal tidak boleh dibatasi pada akuntansi dan keuangan saja, namun harus mencakup segala aspek perusahaan.

2.2.5 Standar Profesional Satuan Pengawasan Internal

Menurut Hery (2017:206) standar profesional Satuan Pengawasan Internal terdapat 5 (lima) hal yaitu:

1. Independensi
2. Kemampuan Profesional
3. Lingkup Pekerjaan
4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan
5. Manajemen Bagian Audit

Adapun penjelasan dari kelima standar profesional Satuan Pengawasan Internal tersebut adalah:

1. Independensi
Adanya sifat mandiri, dimana audit harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian Satuan Pengawasan Internal sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Independensi menyangkut dua aspek yaitu :
 - a. Status organisasi, haruslah berperan sehingga memungkinkan untuk melaksanakan tugas dengan baik serta mendapat dukungan dari pimpinan tingkat atas, status yang dikehendaki adalah bahwa bagian Satuan Pengawasan Internal harus bertanggung jawab pada pimpinan yang memiliki wewenang yang cukup untuk menjamin jangkauan audit yang luas, pertimbangan dan tindakan yang efektif atas temuan audit dan saran-saran perbaikan.
 - b. Objektivitas, yaitu bahwa Satuan Pengawasan Internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus memperhatikan sikap mental dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut hendaknya Satuan Pengawasan Internal dibebaskan dari tanggung jawab operasionalnya.

2. Kemampuan Profesional

a. Pengetahuan dan kemampuan

Kemampuan profesional wajib dimiliki oleh Satuan Pengawasan Internal. Dalam setiap pemeriksaan, pimpinan internal audit haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama-sama atau keseluruhan memiliki pengetahuan dan kemampuan dari berbagai disiplin ilmu, seperti akuntansi, ekonomi, keuangan, statistik, pemrosesan data dan elektronik, perpajakan dan hukum yang memang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

b. Pengawasan

Pimpinan Satuan Pengawasan Internal bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap segala aktivitas pemeriksaan yang dilakukan oleh para stafnya. Pengawasan yang dilakukan sifatnya berkelanjutan, yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan hasil pemeriksaan yang dilakukan. Pengawasan yang dilakukan mencakup:

- 1) Memberikan instruksi kepada staf Satuan Pengawasan Internal pada awal pemeriksaan dan menyetujui program-program pemeriksaan.
- 2) Apakah program pemeriksaan yang telah disetujui dilaksanakan, kecuali bila terdapat penyimpangan yang dibenarkan atau disalahkan.
- 3) Menentukan apakah kertas kerja pemeriksaan telah cukup untuk mendukung temuan pemeriksaan, kesimpulan-kesimpulan, dan laporan hasil pemeriksaan.
- 4) Meyakinkan apakah laporan pemeriksaan tersebut akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, dan tepat waktu.
- 5) Menentukan apakah tujuan pemeriksaan telah dicapai.

c. Ketelitian Profesional

Satuan Pengawasan Internal harus dapat bekerja secara teliti dan melaksanakan pemeriksaan. Satuan Pengawasan Internal harus mewaspadaikan berbagai kemungkinan terjadinya pelanggaran yang dilakukan dengan sengaja, kesalahan, kelalaian, ketidakefektifan, pemborosan, dan konflik kepentingan.

3. Lingkup Pekerjaan

a. Keandalan informasi

Satuan Pengawasan Internal haruslah menguji sistem informasi tersebut, dan menemukan apakah berbagai catatan, laporan finansial, dan laporan operasional perusahaan mengandung informasi yang akurat, dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, lengkap dan berguna.

- b. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan.
Manajemen bertanggung jawab untuk menetapkan sistem, yang dibuat dengan tujuan memastikan pemenuhan berbagai persyaratan, seperti kebijakan, rencana, prosedur, dan peraturan perundang-undangan. Satuan Pengawasan Internal bertanggung jawab untuk menemukan apakah sistem tersebut telah cukup efektif dan apakah berbagai kegiatan yang diperiksa sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.
 - c. Perlindungan aktiva
Satuan Pengawasan Internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aktiva perusahaan terhadap berbagai jenis kerugian, seperti kerugian yang ilegal. Pada saat memverifikasi keberadaan suatu aktiva, Satuan Pengawasan Internal harus menggunakan prosedur pemeriksaan yang sesuai dan tepat.
 - d. Penggunaan Sumber Daya
Satuan Pengawasan Internal harus memastikan keekonomisan dan keefisienan pengguna sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Satuan Pengawasan Internal bertanggung jawab untuk: menetapkan suatu standar operasional untuk mengukur keekonomisan dan keefisienan, standar operasional tersebut telah dipahami dan dipenuhi, berbagai penyimpangan dari standar operasional telah diidentifikasi, dianalisis dan diberitahukan kepada berbagai pihak yang bertanggung jawab untuk melakukan tindakan perbaikan.
 - e. Pencapaian Tujuan
Satuan Pengawasan Internal harus dapat memberikan kepastian bahwa semua pemeriksaan yang dilakukan sudah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan
- Pelaksanaan pemeriksaan audit yang telah didukung dan disetujui oleh manajemen merupakan ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaannya. Program pemeriksaan internal dapat dipakai sebagai tolak ukur bagi para pelaksana pemeriksaan yaitu:
- a. Perencanaan kegiatan pemeriksaan
Satuan Pengawasan Internal harus terlebih dahulu melakukan perencanaan pemeriksaan dengan meliputi:
 - 1) Penetapan tujuan pemeriksaan dan lingkup pekerjaan
 - 2) Memperoleh informasi dasar tentang objek yang akan diperiksa

- 3) Menentukan tenaga yang diperlukan dalam menjalankan pemeriksaan
- 4) Pemberitahuan kepada pihak yang dipandang perlu
- 5) Melakukan survei secara tepat untuk lebih mengenali bidang atau area yang diperiksa
- 6) Penetapan program pemeriksaan
- 7) Menentukan bagaimana, kapan dan kepada siapa hasil pemeriksaan disampaikan
- 8) Memperoleh persetujuan atas rencana kerja pemeriksaan.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pemeriksaan, Auditor Internal harus menentukan tujuan pemeriksaan dengan menjalankan berbagai hal yang akan dicapai dalam pelaksanaan pemeriksaan serta menyatakan lingkup pekerjaan Satuan Pengawasan Internal. Sehubungan dengan itu, Auditor Internal harus memperoleh informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang diaudit. Misalnya, informasi anggaran, data keuangan dan kertas kerja audit sebelumnya. Dalam pelaksanaan kegiatan audit, dibutuhkan tim Satuan Pengawasan Internal yang memiliki pengetahuan, kecakapan dan disiplin ilmu. Selanjutnya, tim Satuan Pengawasan Internal mengadakan rapat dengan manajemen yang bertanggung jawab terhadap kegiatan yang akan diaudit. Sebelum melakukan audit, tim Satuan Pengawasan Internal harus melakukan survei lapangan untuk memperoleh informasi dan mengidentifikasi berbagai area penting yang memerlukan penekanan khusus. Dari survei yang dilakukan tersebut, Auditor Internal akan membuat program audit. Setelah program audit dibuat, Pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus menentukan bagaimana, kapan dan kepada siapa hasil audit akan disampaikan serta menyetujui rencana kerja audit yang dilakukan.

b. Pengujian dan Pengevaluasian

Satuan Pengawasan Internal harus melakukan pengujian dan pengevaluasian terhadap semua informasi yang ada guna memastikan ketepatan dari informasi tersebut yang nantinya akan digunakan untuk pemeriksaan.

c. Pelaporan Hasil Pemeriksaan

Satuan Pengawasan Internal harus melaporkan hasil pemeriksaan yang dilakukannya. Laporan yang dibuat haruslah objektif, jelas, singkat, konstruktif dan tepat waktu. Objektif adalah laporan yang faktual, tidak berpihak, dan terbatas dari distorsi. Laporan yang jelas adalah laporan yang mudah dimengerti dan logis. Laporan yang singkat adalah laporan yang

diringkas langsung membicarakan pokok permasalahan dan menghindari berbagai perincian yang tidak diperlukan. Laporan yang konstruktif adalah laporan yang berdasarkan isi dan sifatnya akan membantu pihak yang diperiksa dan organisasi serta menghasilkan berbagai perbaikan yang diperlukan. Laporan yang tepat waktu adalah laporan yang pemberitaannya tidak ditunda dan mempercepat kemungkinan pelaksanaan berbagai tindakan yang koreksi dan efektif. Satuan Pengawasan Internal juga harus langsung melaporkan hasil pemeriksaannya kepada pimpinan dan karyawan lain apabila membutuhkan.

Auditor Internal harus melaporkan hasil audit yang dilakukannya dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Laporan tertulis yang telah ditanda tangani
 - 2) Mendiskusikan kesimpulan dan rekomendasi dengan tingkatan yang tepat
 - 3) Laporan harus objektif, jelas, singkat, konstruktif dan tepat waktu
 - 4) Laporan mengemukakan tentang maksud, lingkup dan hasil pelaksanaan audit
 - 5) Laporan mencantumkan rekomendasi bagi perkembangan yang akan dicapai
 - 6) Mencantumkan pandangan dari pihak yang diaudit tentang kesimpulan atau rekomendasi
 - 7) Pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus mereview dan menyetujui laporan audit akhir
- d. Tindak Lanjut Pemeriksaan (*Follow Up*)
- Satuan Pengawasan Internal harus secara terus menerus meninjau dan melakukan tindak lanjut untuk memastikan apakah suatu tindakan perbaikan telah dilakukan dan memberikan berbagai hasil yang diharapkan. Tindak lanjut Satuan Pengawasan Internal didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan, dan ketepatan waktu dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap berbagai temuan pemeriksaan yang dilaporkan.

5. Manajemen Bagian Audit

Agar bekerja secara efektif, fungsi Satuan Pengawasan Internal harus dikeolala secara tepat. Pimpinan Satuan Pengawasan Internal bertanggungjawab mengelola bagian Satuan Pengawasan Internal secara tepat, sehingga pekerjaan pemeriksaan memenuhi tujuan umum dan tanggungjawab disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan, sumber daya bagian Satuan Pengawasan Internal digunakan secara efisien dan efektif. Pelaksanaan pekerjaan

dan pemeriksaan dilakukan sesuai dengan standar profesi. Pimpinan bagian audit harus mengelola bagian Satuan Pengawasan Internal secara tepat, yaitu mengenai:

- a. Tujuan, kewenangan dan tanggungjawab
Pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus memiliki pernyataan tujuan, kewenangan dan tanggungjawab bagi bagian Satuan Pengawasan Internal.
- b. Perencanaan
Pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus merencanakan segala sesuatu untuk pelaksanaan tanggungjawab bagian Satuan Pengawasan Internal.
- c. Kebijakan
Sebagai pedoman bagi para staf maka pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus membuat kebijakan dan prosedur secara tertulis.
- d. Manajemen personel
Untuk memilih dan mengembangkan sumber daya bagian Satuan Pengawasan Internal maka pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus menetapkan program.
- e. Audit eksternal
Pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus mengkoordinasikan upaya antara auditor internal dan auditor eksternal.
- f. Pengendalian mutu
Untuk mengevaluasi berbagai kegiatan bagian Satuan Pengawasan Internal, pimpinan Satuan Pengawasan Internal harus menetapkan dan mengembangkan pengendalian mutu atau jaminan kualitas.

2.3 Kecurangan (*Fraud*)

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) kecurangan adalah perbuatan curang yang dilakukan dengan sengaja melalui berbagai cara secara licik dan bersifat menipu dan sering tidak disadari oleh korban yang dirugikan.

Secara umum kecurangan juga dikenal dengan dua tipe kesalahan, yaitu kekeliruan (*errors*) dan ketidakberesan (*irregularities*). *Errors* merupakan kesalahan yang timbul sebagai akibat tindakan yang tidak yang dilakukan oleh manajemen atau karyawan perusahaan yang mengakibatkan kesalahan teknis perhitungan, pemindahbukuan, dan lain-lain. Sedangkan *irregularities* merupakan kesalahan yang disengaja dilakukan oleh manajemen atau karyawan yang mengakibatkan kesalahan material terhadap penyajian laporan keuangan, misalnya kecurangan (*fraud*). Dalam istilah sehari-hari kecurangan dapat diartikan sebagai pencurian, pemerasan, penggelapan, pemalsuan, penyalahgunaan kekuasaan, kelalaian, dan lain-lain.

2.3.1 Pengertian Kecurangan

Menurut Theodorus M. Tuankotta (2017:120) Kecurangan ialah setiap tindakan ilegal yang ditandai tipu daya, menyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan yang dilakukan oleh individu, dan organisasi untuk memperoleh uang, kekayaan atau jasa, untuk menghindari pembayaran atau kerugian jasa, atau untuk mengamankan keuntungan bisnis pribadi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kecurangan yaitu suatu tindakan menipu, menyembunyikan, atau mendapatkan keuntungan dan suatu kondisi yang dilakukan secara sengaja dan dapat merugikan pihak-pihak terkait.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Kecurangan

Kecurangan pada dasarnya tidak begitu saja terjadi dalam suatu perusahaan. Namun kecurangan dapat terjadi karena berbagai faktor penyebab dan kemungkinan yang dijadikan suatu alasan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Berikut ini istilah *fraud triangle* (segitiga kecurangan) menurut Theodorus M. Tuankotta (2017:151), bahwa terdapat tiga kondisi yang dapat menyebabkan kecurangan (*fraud*), yaitu sebagai berikut:

1. Tekanan (*Prassure*)

Tekanan (*pressure*) yang dirasakan pelaku kecurangan yang dipandanginya sebagai kebutuhan keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain (*percived non-shareble financial need*). Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya tekanan :

 - a. Tingkat persaingan yang kuat atau kejenuhan pasar (*market saturation*) yang diiringi dengan menurunnya *margin* (keuntungan).
 - b. Karyawan yang tinggi karena perubahan yang cepat misalnya dalam teknologi, keusangan produk, atau tingkat bunga.
 - c. Permintaan (akan produk atau jasa yang dijual) merosot dan kegagalan usaha meningkat dalam industri atau perekonomian secara keseluruhan.
 - d. Kerugian operasional yang mengancam kebangkrutan, penyitaan aset yang digunakan ke bank, atau *hostile takeover* (pengambilalihan saham melalui penawaran untuk membeli saham dari pemegang saham yang bukan pengendali).
 - e. Arus kas negatif atau ketidak mampuan menghasilkan arus kas dari kegiatan usaha, meskipun entitas itu melaporkan laba dan pertumbuhan laba.

- f. Pertumbuhan besar-besaran atau tingkat keuntungan yang tidak biasa, khususnya dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.
- g. Persyaratan dan ketentuan akuntansi, ketentuan perundangan, atau peraturan regulator yang baru.

Selain hal-hal diatas manajemen mengalami tekanan yang kuat untuk memenuhi harapan pihak ke tiga mengenai hal-hal berikut:

- a. Harapan tentang tingkat keuntungan atau tingkat kecenderungan (*trand level*) dari analisis penanaman (*investment analysts*), penanaman modal institusional (*institutional investors*), kreditur utama, atau pihak-pihak lain. Harapan ekspetasi ini bisa disebabkan oleh manajemen, misalnya *press release* atau pesan-pesan dalam laporan tahunan yang optimistis.
- b. Kebutuhan akan pembelanjaan dengan tambahan utang atau modal agar tetap kompetitif termasuk pembelanjaan riset dan pengembangan atau pembelian aset tetap (*capital expenditures*) besar-besaran.
- c. Kemampuan terbatas untuk memenuhi persyaratan pendaftaran dipasar modal (*exchange listing requirements*) atau membayar kembali utang atau ketentuan lain dalam akan kredit (*debt covenant*).

2. Peluang (*preceived opportunity*)

Peluang (*preceived opportunity*) adalah peluang untuk melakukan kecurangan seperti yang dipresepsikan pelaku kecurangan. Sifat industri atau kegiatan entitas yang berpeluang melakukan pelaporan keuangan curang melalui :

- a. Traksi dengan pihak terkait yang signifikan (*significant related-party transactions*) yang tidak merupakan bagian normal bisnis entitas yang bersangkutan, atau dengan entitas terkait yang tidak diaudit atau yang diaudit KAP.
- b. Posisi keuangan yang begitu kuat atau kemampuan mendominasi industri atau sektor tertentu yang memungkinkan entitas memaksakan syarat atau kondisi tertentu kepada pemasok (*suppliers*) atau pelanggan (*customers*). Ini mungkin indikasi tidak wajar atau antar pihak yang tidak setara (*inappropriate or non-arm's-lenght transactions*).

3. Pembenaran (*Rationalization*).

Pembenaran (*Rationalization*) adalah pembenaran yang dibisikan untuk melawan hati nurani si pelaku kecurangan. Faktor-faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pembenaran:

- a. Komunikasi, implementasi, dukungan, atau penerapan nilai-nilai entitas atau standar etika oleh manajemen, yang tidak efektif

- b. Anggota manajemen yang sebenarnya tidak berurusan dengan bidang keuangan, secara berlebihan ikut melibatkan diri memilih kebijakan akuntansi atau penentuan testimasi yang signifikan.
- c. Dimasalalu melanggar ketentuan perundangan, atau pernah ada tuntutan terhadap entitas, pimpinannya, atau TCWG (*those charged with governance*) dengan tuduhan melanggar ketentuan perundangan.
- d. Keinginan manajemen yang berlebih untuk meningkatkan harga saham yang tinggi atau mempertahankan tren laba
- e. Manajemen membuat komitmen kepada analitis, kreditur dan pihak ketiga lainnya untuk mencapai ramalan (*forcasts*) yang sangat agresif atau tidak realistis.
- f. Manajemen gagal atau tidak memperbaiki kelemahan signifikan yang diketahuinya mengenai pengendalian internal dengan cepat.
- g. Adanya kepentingan manajemen untuk menggunakan cara-cara yang tidak benar untuk menekan angka laba bagi kepentingan perpajakan.
- h. Suasana kerja yang tidak kondusif (*low morale*) diantara pimpinan perusahaan.
- i. Pemilik yang sekaligus pengelola perusahaan (*owner-manager*) tidak membedakan apa itu transaksi pribadi atau bisnis.
- j. Sengketa diantara pemegang saham dalam perusahaan tertutup.

Upaya berulang-ulang oleh manajemen untuk membenarkan penggunaan akuntansi yang tidak tepat dengan alasan masalahnya tidak material.

2.3.3 Tanda-Tanda Kecurangan

Kecurangan dapat ditangani sedini mungkin oleh manajemen atau pemeriksaan intern apabila jeli dalam melihat tanda-tanda *fraud* tersebut. Soekrisno Agoes (2016:213) menyatakan bahwa beberapa tanda kecurangan antara lain:

1. Kelemahan pengendalian intern
2. Terdapatnya angka laporan keuangan yang mencolok dengan tahun-tahun sebelumnya
3. Tidak adanya *job description* sehingga terjadi perangkapan tugas
4. Kurang baiknya sistem otorisasi
5. Tidak berfungsinya bagian internal audit
6. Kurangnya pegawai yang kapabel
7. Tidak adanya rotation of duties
8. Adanya *conflict of interest* dari pejabat perusahaan

9. Perusahaan tidak mempunyai kebijakan tertulis mengenai “*fair dealing*”
10. Adanya pegawai dan pejabat perusahaan yang tidak jujur
11. Tidak tegasnya sanksi yang diberikan kepada mereka yang melakukan kecurangan
12. Manajemen terlalu yakin bahwa orang kepercayaannya tidak mungkin berbuat curang, padahal justru sering terjadi bahwa orang kepercayaan tersebut yang melakukan kecurangan
13. Terlalu beratnya target yang ditentukan top management, sehingga manajer pelaksana cenderung untuk melaporkan hasil kerja uang lebih baik dari yang sebenarnya
14. Bonus yang didasarkan pada kinerja akan menggoda manajer pelaksana untuk melakukan *window dressing* pada laporan divisinya
15. Adanya manajer yang ambisinya terlalu besar, sehingga sikut kiri kanan dan merugikan manajer lainnya

2.3.4 Bentuk-Bentuk Kecurangan

Soekrisno Agoes (2016:213) menyatakan bahwa fraud bisa terjadi dalam berbagai bentuk antara lain:

1. *Intentional Misrepresentation*: memberi saran bahwa sesuatu itu benar, padahal itu salah, oleh seseorang yang mengetahui bahwa itu salah.
2. *Negligent Misrepresentation*: pernyataan bahwa sesuatu itu salah oleh seseorang yang tidak mempunyai dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa itu benar.
3. Membocorkan kepada pihak lain, sesuatu yang seharusnya dirahasiakan. Misalnya memberikan inside information di pasar modal.
4. *Fale Promises*: suatu janji yang diberikan tanpa keinginan untuk memenuhi janji tersebut.
5. *Employee Fraud*: kecurangan yang dilakukan seorang pegawai untuk menguntungkan dirinya sendiri. Hal ini banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari *office boy* yang “memainkan” bon pembelian makanan sampai pegawai yang memasukan biaya entertainment untuk keluarga sebagai biaya perusahaan.
6. *Management Fraud*: kecurangan yang dilakukan oleh manajemen sehingga merugikan pihak lain, termasuk pemerintah. Misalnya manipulasi pajak, manipulasi kredit bank, kontraktor yang menggunakan “*cost plus fee*”
7. *Organized Crime*: kejahatan yang terorganisir, misalnya pemlsuan kartu kredit, pengiriman barang melebihi atau kurang dari yang seharusnya dimana si pelaksana akan mendapat bagian 10%.

8. *Computer Crime*: kejahatan dengan memanfaatkan teknologi komputer, sehingga si pelaku bisa mentransfer dana dari rekening orang lain ke rekeningnya sendiri (pernah dilakukan WNI di Amerika).
9. *White Collar Crime*: kejahatan yang dilakukan orang-orang berdasi (kalangan atas), misalnya mafia tanah, paksaan secara halus untuk merger dan lain-lain.

2.3.5 Jenis-Jenis Kecurangan

ACFE dalam Theodorus M. Tuankotta (2017:165) kecurangan terbagi dalam tiga jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Statement*)
Kecurangan laporan keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditor, kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial.
2. Penyimpangan Atas Aset (*Aset Misappropriation*)
Penyimpangan atas aset meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).
3. Korupsi (*Corruption*)
Jenis *fraud* yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang banyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*sinbosis mutualisme*). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/ilegal (*illegal gratuities*) dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

2.3.6 Pencegahan Kecurangan

Pencegahan kecurangan merupakan tanggung jawab manajemen. Pemeriksa intern perusahaan bertanggungjawab untuk menguji dan menilai kecukupan serta efektifitas tindakan manajemen untuk memenuhi kewajiban tersebut. Dengan demikian, Satuan Pengawasan Internal harus melakukan audit sesuai dengan prosedur, memonitor tanda-tanda *fraud*, melakukan penelusuran untuk mencegah kecurangan dan mengidentifikasi semua kecurangan yang mungkin terjadi.

Karena kecurangan merupakan suatu masalah di dalam perusahaan dan harus dicegah sedini mungkin, Soekrisno Agoes (2016:214) mengemukakan beberapa teknik yang harus dilakukan untuk mencegah terjadinya kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan pengendalian intern yang terdapat di perusahaan
2. Lakukan seleksi pegawai secara ketat, gunakan jasa psikolog dan hindari *ketebelece* dalam penerimaan pegawai.
3. Tingkatkan keandalan internal audit departemen, antara lain dengan:
 - a. Memberikan balas jasa yang menarik;
 - b. Memberikan perhatian yang cukup besar terhadap laporan mereka;
 - c. Mengharuskan internal auditor melaksanakan *continuing professional education*;
 - d. Berikan imbalan yang memadai untuk seluruh pegawai, timbulkan "*sense of belonging*" di antara pegawai;
 - e. Lakukan *rotation of duties* dan wajibkan para pegawai untuk menggunakan hak cuti mereka;
 - f. Lakukan pembinaan rohani;
 - g. Berikan sanksi yang tegas kepada mereka yang melakukan kecurangan dan berikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi;
 - h. Tumbuhkan iklim keterbukaan di dalam perusahaan;
 - i. Manajemen harus memberikan contoh dengan bertindak jujur, adil, dan bersih;
 - j. Buat kebijakan tertulis mengenai *fair dealing*.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:36) menyatakan ada beberapa metode pencegahan yang ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

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

Kebijakan unit organisasi harus memuat *a high ethical tone* dan harus dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencegah tindakan-tindakan kecurangan dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk menjalankannya sehingga kebijakan yang ada akan dilaksanakan dengan baik. Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Namun demikian, harus pula dilengkapi

dengan prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung.

Adanya komite audit yang independen menjadi nilai plus karena Satuan Pengawasan Internal mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Bagian ini juga berfungsi untuk menganalisis pengendalian intern dan tetap waspada terhadap kecurangan saat melaksanakan audit.

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

2.3.7 Ruang Lingkup *Fraud*

Ruang lingkup kecurangan audit merupakan pembatasan-pembatasan tertentu dalam melakukan audit. Menurut Amin Widjaja Tuggal (2012:77-80) ruang lingkup kecurangan audit meliputi:

1. Tingkat materialitas
2. Biaya
3. Informasi yang sensitif
4. Pengembangan integritas

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup kecurangan audit harus ditentukan berdasarkan biaya yang diperlukan, informasi yang sensitif tentang *fraud*, dan pengembangan integritas didalam perusahaan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai hal-hal yang terdapat dalam ruang lingkup kecurangan audit.

1. Tingkat materialitas

Suatu kecurangan akan tetap dianggap material secara kualitatif dan tidak menjadi masalah terhadap beberapa jumlah uang yang tersangkut. Maksud dari definisi ini adalah:

- a. Kecurangan, menurut sifatnya dapat dikembangkan apabila tidak dicegah.
- b. Eksistensi kecurangan sendiri menunjukkan adanya suatu kelemahan pengendalian.
- c. Kecurangan secara tidak langsung menyatakan masalah integritas mempunyai konsekuensi yang jauh dari jangkauan. Misalnya, manajemen melakukan pembayaran yang ilegal, perusahaan dan eksekutif yang terlihat akan menghadapi konsekuensi hukum dan sangat merugikan publisitas perusahaan.

2. **Biaya**
Manajemen harus menganalisis keadaan biaya secara keseluruhan atas manfaat dari perluasan audit dan tindakan-tindakan yang akan diambil untuk mencegah *fraud* pada masa yang akan datang. Karena pada dasarnya untuk menguji setiap transaksi dibutuhkan biaya yang sangat besar.
3. **Informasi yang sensitif**
Apabila telah terdeteksi adanya *fraud*, auditor segera membuat kebijakan untuk menghalangi dan mendeteksi aktivitas *fraud*. Sifat sensitif dari aktivitas *fraud* atau dicurigai adanya aktivitas demikian membutuhkan suatu petunjuk formal dalam pelaporan praktik penyelidikannya.
4. **Pengembangan integritas**
Auditor internal serinkali diminta untuk melakukan program peningkatan integritas, dan ditinjau bersama seluruh karyawan.

2.3.8 Pendeteksian Kecurangan

Pada dasarnya tindak kecurangan dapat dibongkar oleh audit karena adanya indikasi awal serta perencanaan yang baik untuk menyikap segala sesuatu mengenai tindak kecurangan yang mungkin terjadi, tim audit harus memiliki intuisi yang tajam melihat berbagai aspek internal perusahaan yang rawan terjadi kecurangan. Namun, audit tidak mungkin bekerja hanya berdasarkan metode audit yang baku. Selain menerapkan yang berbasis risiko, audit juga perlu mengembangkan aktivitas jaringan “mata-mata”. Dan yang terakhir ini tidak mungkin dijalankan sendiri oleh para Satuan Pengawasan Internal, yang identitasnya mudah diketahui di tengah perusahaan. Karena itu diperlukan upaya terintegritasi untuk membangun kedekatan emosional dengan orang-orang tertentu yang nantinya diharapkan berpihak pada tim audit.

Menurut Theodorus M. Tuankotta (2017:156) mendeteksi kecurangan adalah upaya untuk mendapatkan indikasi awal yang cukup mengenai tindak kecurangan, sekaligus mempersempit ruang gerak para pelaku kecurangan (yaitu ketika pelaku menyadari prakteknya telah diketahui, maka sudah terlambat berkelit).

Dari definisi tersebut sudah jelas bahwa pendeteksian kecurangan merupakan suatu deteksi awal yang harus dilakukan agar tindak kecurangan dapat dicegah untuk tidak dilakukan, dan untuk mengetahui perlu tidaknya dilakukan pengujian.

2.3.9 Pendekatan Audit

Dalam hal ini pendekatan audit dilakukan agar Satuan Pengawasan Internal dengan mudah melakukan evaluasi atau penilaian terhadap informasi yang diperoleh. Menurut Arens (2015:83) bahwa pendekatan auditing terdiri dari:

1. **Analisis Ancaman**
Dalam pendekatan *fraud* auditing, analisis ancaman seperti analisis dari pengungkapan *fraud* harus dilakukan. Analisis ancaman dapat

mengarahkan rencana audit, misalnya melakukan pengawasan pada aktiva untuk mengetahui terjadinya *fraud*.

2. Survey Pendahuluan

Satuan Pengawasan Internal dalam perusahaan melakukan survey pendahuluan dasar untuk menformulasikan audit program.

3. Audit Program

Satuan Pengawasan Internal diharuskan menyusun dan mendokumentasikan program kerja dalam rangka mencapai sasaran penugasan.

4. Pemilihan tim auditor

Tugas dari tim audit ini yaitu harus mengumpulkan informasi mengenai catatan-catatan yang tidak lengkap, ketidakcukupan bukti-bukti, kesalahan penyajian, atau mebgubah bukti secara sengaja dalam melaksanakan kecurangan audit.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang mendukung terhadap penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Ai Devi Sri Mulyani, Ismet Ismatullah (2017)	Pengaruh Satuan Pengawasan Internal Dalam Pencegahan Kecurangan Kas Pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Satuan Pengawasan Internal terhadap pencegahan kecurangan kas.	X = Pengaruh Satuan Pengawasan Internal Y = Pencegahan Kecurangan Kas	Penelitian ini menggunakan teknik sampling non probability sampling dengan. Sampel diambil dari seluruh karyawan yaitu sebanyak 62 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Satuan Pengawasan Internal di PDAM Tirta Bumi

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
				<p>Wibawa Kota Sukabumi dijalankan dengan baik, hal ini ditampilkan dengan nilai Satuan Pengawasan Internal pada 86%, dan berdasarkan hasil uji statistik t-test terlihat t hitung lebih besar dari t tabel tersebut $2,747 > 2.000$. dengan hasil pengujian koefisien dterminasi sebesar 0,112 atau 11,2%. Artinya, Satuan Pengawasan Internal dapat mempengaruhi pencegahan penipuan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. ISSN 20886969.</p>
2	Mimin Wiidaningsih, Desy Nur Hakim (2017)	Pengaruh Profesionalism Auditor Internal Terhadap Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan (<i>Fraud</i>).	<p>X = Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal.</p> <p>Y = Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan (<i>Fraud</i>).</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan (<i>fraud</i>) adalah sebesar 40,07%, dan sisanya sebesar 59,93% dapat dipengaruhi leh variabel lainnya yang</p>

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
				tidak diteliti. Dan besarnya pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pendeteksian kecurangan adalah sebesar 37,33%, sisanya sebesar 62,67% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. ISSN: 2338-1500
3	Suginam (2016)	Pengaruh Peran Satuan Pengawasan Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pada PT. Tolan Tiga Indonesia	X = Pengaruh Peran Satuan Pengawasan Internal Y = Pencegahan <i>Fraud</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya unsur-unsur perbuatan yang melanggar hukum, dilakukan oleh orang dalam dan dari luar organisasi, untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok, dan secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal audit perusahaan memiliki peran yang besar di dalam perusahaan untuk mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas kegiatan perusahaan terutama dalam pencegahan <i>fraud</i> . ISSN: 2301-9425.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
4	Ety Meikhati, Istiyawati Rahayu (2015).	Peranan Satuan Pengawasan Internal Dan Pencegahan Fraud Dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal Pada Yayasan Internusa Surakarta	<p>X = Peranan Satuan Pengawasan Internal Dan Pencegahan Fraud</p> <p>Y = Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) peran Satuan Pengawasan Internal mempengaruhi efektivitas pengendalian internal, (2) pencegahan kecurangan secara signifikan mempengaruhi efektivitas pengendalian internal, dan (3) peran Satuan Pengawasan Internal dan pencegahan kecurangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Peran Satuan Pengawasan Internal dan pencegahan kecurangan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal sebesar 71,2% dan</p>

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
				sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperiksa. ISSN: 1693-0827.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu masalah yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, dan biasanya dilakukan oleh individu yang memiliki pengalaman di bidangnya, yang terjadi karena adanya kesempatan serta adanya benturan kepentingan.

Menurut Soekrisno Agoes (2016:212) jenis kecurangan dibagi dalam dua kelompok yaitu: kecurangan manajemen dan kecurangan karyawan.

Kecurangan biasanya ditemukan melalui sistem pengawasan yang ditetapkan perusahaan, yang ditemukan secara kebetulan dalam pelaksanaan audit, maupun laporan dari pihak lain. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan Satuan Pengawasan Internal yang handal untuk meneliti atau mengaudit seluruh aktivitas operasional di dalam perusahaan tersebut.

Adapun pengertian Satuan Pengawasan Internal menurut Institute Of Internal Auditors (IIA) yang dikutip oleh Picket (2011:15) Satuan Pengawasan Internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Satuan Pengawasan Internal dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Pada 12 Mei 2004, Standar Profesi Satuan Pengawasan Internal (SPAI) mendefinisikan Satuan Pengawasan Internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Satuan Pengawasan Internal membantu organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas pengendalian risiko, pengendalian, dan proses governance.

Satuan Pengawasan Internal mempunyai tanggung jawab atas penyediaan informasi mengenai efektifitas suatu sistem pengendalian intern, dan mutu pekerjaan organisasi perusahaan, sedang kebutuhan penyedia informasinya tergantung pada kebutuhan dan permintaan manajemen.

Menurut Hery (2017:206) agar Satuan Pengawasan Internal mampu bertanggungjawab atas tugas yang didelegasikan kepadanya, Satuan Pengawasan

Internal harus memenuhi kriteria standar profesional Satuan Pengawasan Internal terbagi atas lima macam, diantaranya yaitu:

1. Independensi
2. Kemampuan Profesional
3. Lingkup Pekerjaan
4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan
5. Manajemen Bagian Audit

Untuk mencapai pemeriksaan tersebut, maka pekerja pemeriksa harus mencakup perencanaan, pemeriksaan, penelaahan, terhadap informasi, informasi hasil telaahan, dan penyampaian hasil telaahan, dan penyampaian hasil pemeriksian, serta melakukan tindak lanjut terhadap berbagai hasil temuan termasuk kecurangan yang terjadi diperusahaan. Maka dari itu, Satuan Pengawasan Internal mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan informasi mengenai temuan tentang efektifitasnya Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan mutu operasional kinerja perusahaan.

Informasi perlu disajikan secara konsisten dan berkelanjutan agar dapat dibandingkan namun juga dapat disajikan dalam bentuk dan format yang berbeda atau kebutuhan pihak manajemen. Ciri-ciri informasi yang berkualitas, adalah informasi yang memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Akurat
2. Lengkap
3. Tepat waktu
4. Relevan
5. Obyektif

Kualitas dan ketersediaan informasi perusahaan harus tetap dijaga agar efektifitas dan efisiensi perusahaan tetap terjaga. Apabila terjadi penyimpangan dan kecurangan maka auditor harus memberitahukan temuannya kepada manajemen disertai bukti-bukti terkait, rekomendasi atau saran untuk ditindaklanjuti penyempurnaannya dan selanjutnya dimonitori, apakah rekomendasi tersebut telah ditindaklanjuti atau belum.

Menurut Soekrisno Agoes (2016:205) Sistem Pengendalian Intern dibutuhkan karena:

1. Luasnya ukuran dan kesatuan usaha yang menjadi begitu kompleks dan meluas, sehingga manajemen harus mempercayai berbagai macam laporan dan analisis, untuk mengendalikan operasi perusahaan.
2. Pengawasan dan pengendalian yang melihat pada Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang baik mampu melindungi perusahaan terhadap kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan kesalahan dan ketidakberesan yang mungkin terjadi.

3. Tidak praktis apabila akuntan memeriksa secara keseluruhan dengan keterbatasan uang jasa tanpa mempercayai Sistem Pengendalian Intern (SPI).

Tugas Satuan Pengawasan Internal mencakup penilaian dan pemeriksaan terhadap kecakupan efektifitas SPI perusahaan dan mutu kerja manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya

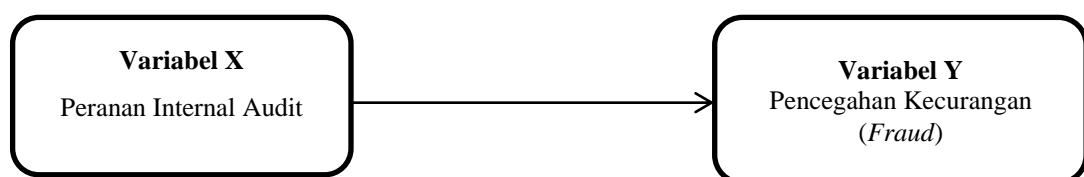
Mengingat pentingnya peran pengawasan terhadap tindak kecurangan, maka Satuan Pengawasan Internal menjadi satu-satunya unit kerja yang paling tepat melakoninya. Karena itu, peran Satuan Pengawasan Internal yang selama ini selalu berkaitan dengan urusan *physical control* harus sudah bergeser dari sekedar sebagai “*provost*” perusahaan menjadi unit yang mampu berperan dalam pencegahan sekaligus pendeteksian kecurangan.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:36) menyatakan ada beberapa metode pencegahan yang ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

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

Seandainya terjadi kecurangan, Satuan Pengawasan Internal bertanggung jawab untuk membantu manajemen mencegah kecurangan dengan melakukan pengujian dan evaluasi keandalan dan keefektivitas dari pengendalian, seiring dengan potensi risiko terjadinya kecurangan dalam berbagai segmen, tidak hanya manajemen puncak, Satuan Pengawasan Internal juga harus mendapat sumber daya yang memadai dalam rangka memenuhi misinya untuk mencegah kecurangan.

Berdasarkan teori tersebut kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis 1 : Pelaksanaan Satuan Pengawasan Internal pada PT. Haleyora Power sudah berjalan dengan baik.

Hipotesis 2 : Tingkat penerapan pencegahan kecurangan pada PT. Haleyora Power sudah berjalan dengan baik.

Hipotesis 3 : Satuan Pengawasan Internal berperan terhadap pencegahan kecurangan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif (*eksploratif*), yaitu penelitian ini yang bertujuan untuk mencari hubungan-hubungan antara pengaruh Satuan Pengawasan Internal terhadap pencegahan kecurangan pada PT. Haleyora Power (HP). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan peranan Satuan Pengawasan Internal sebagai variabel independen terhadap pencegahan kecurangan sebagai variabel dependen. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kualitatif.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek yang diteliti oleh penulis adalah pengaruh Satuan Pengawasan Internal terhadap pencegahan kecurangan. Untuk memenuhi data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis melakukan penelitian atas variabel-variabel tersebut pada PT. Haleyora Power (HP).

Unit analisis yang digunakan adalah group yaitu sumber data yang diperoleh dari respon beberapa individu/orang dalam suatu kelompok/bagian pada suatu organisasi, dalam hal ini adalah karyawan PT. Haleyora Power (HP) Kantor Pusat Jakarta Selatan yaitu pada bagian operasi, keuangan, SPI, SDM, OP, PBB.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Haleyora Power (HP) yang beralamat Pejanten Office Park, Pejanten Barat, Jalan Warung Buncit Raya No. 79, Blok B, Pasar Minggu, RT.1/RW7, Pejanten Barat, Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner mengenai pengaruh Satuan Pengawasan Internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada pegawai/karyawan PT. Haleyora Power (HP).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu diklasifikasikan variabel-variabel penelitian kedalam dua tahap kelompok yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas/Tidak Terikat)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah peranan satuan pengawasan internal.

2. Variabel Dependen (Variabel Tidak Bebas/Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah pencegahan kecurangan.

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel
(Peranan Satuan Pengawasan Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada
PT. Haleyora Power)

No	Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1	(Variabel X) Peranan Satuan Pengawasan Internal	Indenpendensi	- Status organisasi	Ordinal
			- Objektivitas	Ordinal
		Kemampuan profesional	- Pengetahuan dan kemampuan	Ordinal
			- Pengawasan	Ordinal
			- Ketelitian profesional	Ordinal
		Lingkup pekerjaan	- Keandalan informasi	Ordinal
			- Kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan	Ordinal
			- Perlindungan aktiva	Ordinal
			- Penggunaan sumber daya	Ordinal
		Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan	- Pencapaian tujuan	Ordinal
			- Perencanaan kegiatan	Ordinal
			- Pengujian dan pengevaluasian	Ordinal
Manajemen bagian audit	- Penyampaian hasil pemeriksaan	Ordinal		
	- Tindak lanjut hasil pemeriksaan	Ordinal		
	- Kepala Satuan Pengawasan Internal menahani tentang tujuan, kewenangan, dan tanggungjawab bagian audit	Ordinal		
	- Kepala audit membuat kebijakan prosedur secara tertulis sebagai pedoman pelaksanaan pemeriksaan	Ordinal		
		- Satuan Pengawasan Internal melakukan koordinasi dengan audit eksternal	Ordinal	
2	(Variabel Y) Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Penetapan kebijakan anti <i>fraud</i>	- Menetapkan kebijakan anti <i>fraud</i>	Ordinal
			- Adanyanya komitmen antara manajemen dan para karyawan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan anti <i>fraud</i>	Ordinal
		Prosedur pencegahan baku	- Pengendalian intern perusahaan dengan adanya pemisahan fungsi yang menciptakan kondisi saling cek antar fungsi	Ordinal
			- Sistem review dan operasi yang	Ordinal

No	Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
		Organisasi	- memadai bagi sistem komputer	Ordinal	
			- Adanya prosedur pendeteksian <i>fraud</i> secara otomatis dalam sistem		
			- Adanya komite audit yang independen menjadi nilai plus		Ordinal
			- Unit Satuan Pengawasan Internal mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan		Ordinal
			- Unit aduti internal harus mempunyai akses ke komite audit maupun manajemen puncak		Ordinal
		Teknik pengendalian	- Auditor internal harus mempunyai tanggung jawab setara dengan jajaran eksekutif	Ordinal	
			- Pembagian tugas yang jelas	Ordinal	
			- Pengawasan yang memadai	Ordinal	
			- Kontrol memadai terhadap akses ke terminal komputer	Ordinal	
		Kepekaan terhadap <i>fraud</i>	- Adanya manual pengendalian terhadap <i>file-file</i> yang dipergunakan dalam pemrosesan komputer	Ordinal	
			- Kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus	Ordinal	
			- Implementasikan prosedur curah pendapat yang efektif	Ordinal	
			- Setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi/kegiatan pegawai lainnya yang mencurigakan	Ordinal	
			- Pegawai tidak diperkenankan lembur tanpa pengawasan yang memadai	Ordinal	
			- Karyawan diwajibkan cuti tahunan	Ordinal	

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang sistematis dan sangat penting dengan tujuan untuk memecahkan pokok permasalahan dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dengan cara mengadakan tinjauan langsung pada objek yang diteliti dan mengumpulkan data

melalui pihak yang berwenang untuk mendapatkan data primer. Data primer diperoleh penulis melalui:

- a. Wawancara
Dengan pendekatan wawancara, penulis dapat mewawancarai pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan data.
- b. Kuesioner
Melalui kuesioner, penulis dapat menunjukkan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden yang terkait.
- c. Observasi Langsung
Pengumpulan data dengan melakukan observasi, penulis dapat mengawasi secara langsung sumber data yang dianalisis.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan bahan sebagai dasar teori dari beberapa literatur dan bahan perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder sebagai dasar atau landasan teoritis yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti. Cara yang ditempuh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Membaca literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas
- b. Membaca kumpulan bacaan kuliah dan bacaan-bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis dengan deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh hasil jawaban kuesioner dari responden dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya.

Dalam data primer terdapat kuesioner yang merupakan suatu penyelidikan masalah yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

Pengumpulan data yang terdapat dalam kuesioner berasal dari variabel-variabel yang dikembangkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden. Adapun kuesioner yang digunakan penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Pertanyaan umum

Yaitu pertanyaan yang disajikan dalam bentuk pertanyaan terbuka yang menyangkut identitas umum responden, antara lain:

- a. Nama
- b. Umur
- c. Jenis Kelamin
- d. Pendidikan Terakhir
- e. Jabatan/Pekerjaan

f. Lama Bekerja

Pertanyaan terbuka ini digunakan sebagai reformasi lebih lanjut sekalipun validitas atas pertanyaan tertutup.

2. Pertanyaan khusus

Pertanyaan yang berkaitan dengan peranan Satuan Pengawasan Internal terhadap upaya pencegahan kecurangan (*fraud*). Kuesioner yang diajukan menggunakan metode pertanyaan tertutup, yaitu kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain. Dalam pertanyaan tertutup, penulis menyediakan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Penulis menetapkan bobot skorsing sebagai berikut:

Tabel 3
Bobot Skorsing

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2013:108)

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor untuk menentukan rating scale dan jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal (kriterium) dari seluruh item, digunakan rumus berikut, yaitu:

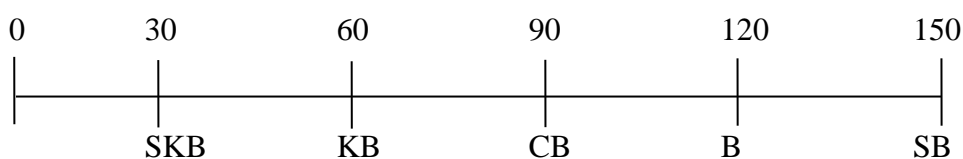
$$\text{Skor ideal (kriterium)} = \text{Bobot skorsing} \times \text{Jumlah reponden}$$

Skor tertinggi 5 dan jumlah responden adalah 30, maka dapat dirumuskan sebagai berikut, yaitu:

Tabel 4
Kriteria Penilaian

Rumus	Kriteria
$5 \times 30 = 150$	Sangat Baik
$4 \times 30 = 120$	Baik
$3 \times 30 = 90$	Cukup Baik
$2 \times 30 = 60$	Kurang Baik
$1 \times 30 = 30$	Sangat Kurang Baik

Selanjutnya, skor yang telah diperoleh kemudian dimasukkan kedalam rating scale berikut ini:



Rating scale berfungsi untuk mengetahui hasil angket (kuesioner) dan wawancara secara umum dan keseluruhan yang didapat dari penilaian angket (kuesioner) dan wawancara tersebut dikonfirmasi dengan kriteria yang telah ditetapkan, pada tabel berikut:

Tabel 5
Kriteria rating scale tanggapan responden terhadap skor ideal

% Jumlah Skor	Kriteria
121 – 150	Sangat Baik
91 – 120	Baik
61 – 90	Cukup Baik
31 – 60	Kurang Baik
0 – 30	Sangat Kurang Baik

Untuk mengetahui jumlah jawaban dari para responden melalui persentase, yaitu digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

3.6.1 Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data dalam hal ini, data memiliki kedudukan yang sangat penting karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti akan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis, oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Dilain pihak, benar tidaknya data, kuesioner sebagai instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan *valid* dan *reliabel*.

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas dapat diterjemahkan dengan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. (Sugiyono, 2013:143)

Uji validitas isi adalah suatu alat yang mengukur sejauh mana kuesioner atau alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan dilihat tingka signifikan atas semua pertanyaan. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat dari kolom *correcteditem-totalcorrelation*. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r tabel taraf signifikan 1% atau 5%.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas satu skor dari suatu instrumen pengukur. Uji reliabilitas pengukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha* dengan bantuan software SPSS. Koefisien *cronbach's alpha* yang lebih dari nilai r tabel disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan keandalan instrumen. Selain itu, *cronbach's alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji data variabel (X) dan variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan uji *onesamplekolmogravsmirnov*, apabila nilai Signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal

3.6.2.2 Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastistas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastistas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastistas.

3.6.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = efektifitas pengendalian interen

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Satuan Pengawasan Internal

e = *error*

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji koefisien determinasi (R^2 atau R Square)

Uji koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat Modal Summary kolom R Square. Apabila nilai R Square kecil, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sedangkan, nilai

yang mendekati satu menggambarkan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.6.3.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Menurut Duwi Priyanto (2014:139) uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jika t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Haleyora Power

PT. Haleyora Power (HP) sebagai anak perusahaan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) “PLN” didirikan sesuai Akta Notaris Nomor 36 tanggal 18 Oktober 2011, dengan komposisi saham kepemilikan yaitu 99.99% dimiliki oleh PLN dan 1 lembar saham dimiliki oleh Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan (YPK) PLN. Pada bulan oktober 2012 PT. Haleyora Power sebagai perwakilan dari PLN bersama dengan PELINDO II membentuk Perusahaan patungan PT. Energi Pelabuhan Indonesia (EPI) dimana PT. Haleyora Power memiliki atas saham sebanyak 45% dan Pelindo II sebanyak 55% atas keseluruhan saham. Pada tanggal 23 januari 2013 HP mengakuisisi PT. Mitra Insan Utana (MU) menjadi PT. Haleyora Powerindo (HPI) dimana komposisi atas kepemilikan saham adalah 90%, 5% dimiliki oleh YPK dan 5% dimiliki perorangan.

Pada tanggal 20 November 2013 PT. Haleyora Power berdasarkan Peraturan Direksi PLN Nomor 0734.K/DIR/2013 mendapatkan penugasan dari PLN terkait pelayanan operasi dan pemeliharaan bidang transmisi dan distribusi tenaga kerja listrik, pada tanggal 19 januari 2014 ditandatangani Perjanjian Kerjasama Strategis antara PLN dan PT. Haleyora Power dengan Nomor 007.PJ-HP/2014.

PT. Haleyora Power dalam menjalankan kegiatan usahanya hingga saat ini terdiri dari 6 Regional yang terdiri dari Regional 1 dengan cakupan wilayah Jawa Barat, Regional II dengan cakupan wilayah Jawa tengah dan Yogyakarta, Regional III dengan cakupan wilayah Jawa Timur, Regional IV dengan cakupan wilayah Sumatra Barat, Regional V dengan wilayah cakupan DKI Jakarta dan Tangerang serta Regional VI dengan cakupan wilayah Bogor dan Banten. Hingga dengan saat ini total dari seluruh tenaga kerja kami termasuk dengan anak perusahaan lebih dari 18.000 tenaga kerja yang ada diseluruh wilayah Republik Indonesia.

PT. Haleyora Power mempunyai Visi dan Misi yaitu:

1. Visi: Menjadi Penyedia Jasa Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Terkemuka
2. Misi: Mendukung PLN dalam Merealisasikan Pelayanan yang Andal dan Berkualitas dengan Secara konsisten memberikan Standard layanan Tinggi.

Berikut penjabaran dari visi dan misi PT. Haleyora Power:

1. Menjalankan bisnis internal (Manajemen proyek O&M Transmisi dan Distribusi, IPP dan ASP) secara sehat sehingga mampu menjadi cash generating activities bagi PT. Haleyora Power.

2. Membentuk anak-anak perusahaan sebagai acuan kinerja bagi standar pelayanan perusahaan O&M Transmisi dan Distribusi dengan benchmark perusahaan O&M Transmisi dan Distribusi kelistrikan terbaik ditingkat dunia.
3. Memperbaiki kinerja anak-anak perusahaan agar mampu menjadi acuan kinerja standar pelayanan perusahaan O&M Transmisi dan Distribusi diseluruh wilayah Indonesia.
4. Mampu memperoleh tingkat keuntungan yang wajar.

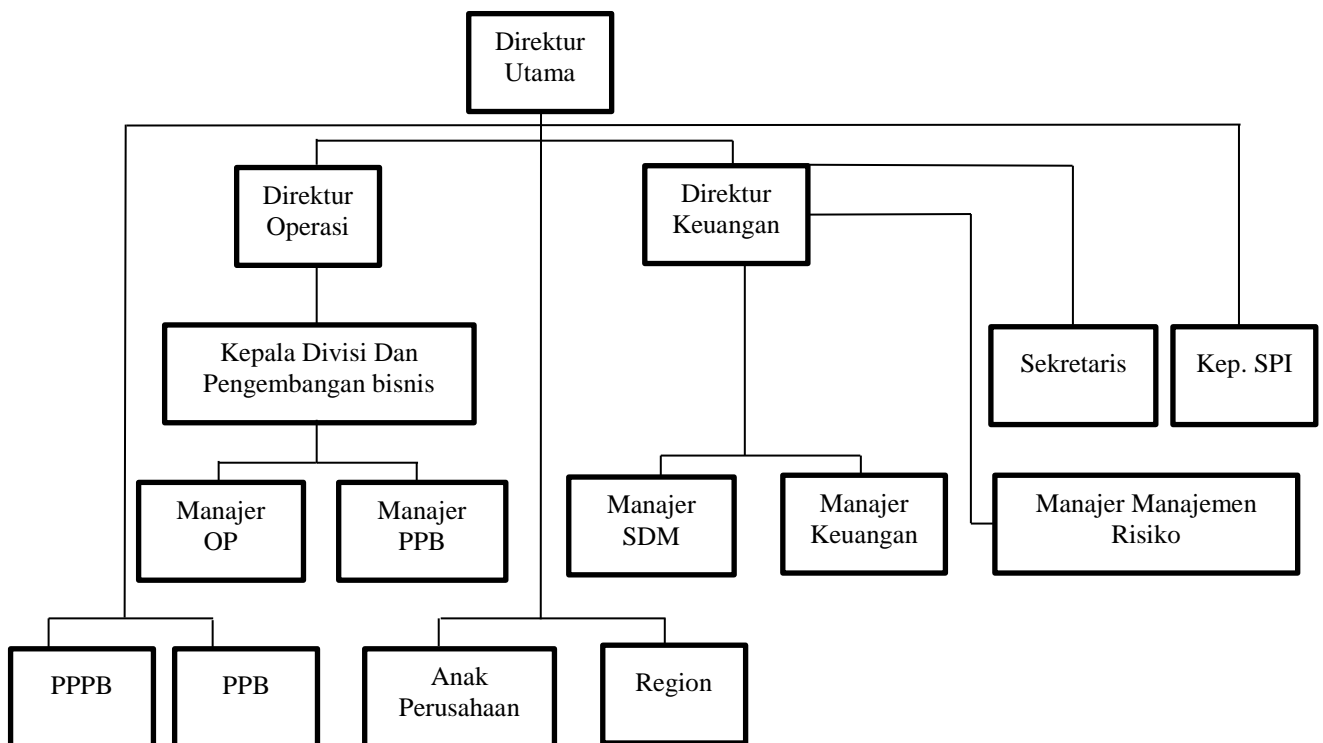
4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Halyora Power merupakan sebuah perusahaan Opertaing Holding dalam bidang kelistrikan. Oleh karena itu dalam operasinya PT. Halyora Power memiliki bisnis internal yang dilakukan sendiri melalui anak-anak perusahaan. Bisnis internal yang merupakan kompetensi inti PT. Halyora Power adalah membri jasa pada PLN dalam melakukan manajemen proyek untuk pekerjaan O&M jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi. Secara detil bisnis PT HP adalah sebagai berikut:

1. **Manajemen Proyek O&M Transmisi dan Distribusi**
PT HP melakukan manajemen proyek O&M Transmisi dan Distribusi PLN yaitu mengkoordinir, menjadwalkan dan mengendalikan aktifitas seluruh pekerjaan O&M Transmisi dan Distribusi PLN dengan memanfaatkan software *Enterprise Assets Management (EAM)* yang dikembangkan untuk tujuan tersebut dan memperoleh kontrak O&M Transmisi dan Distribusi dari PLN untuk kemudian dilaksanakan oleh anak perusahaan (PT HPI). Dalam menjalankan bisnis ini PT HP memberi nilai tambah pada PLN dengan mengintegrasikan kegiatan O&M Transmisi dan Distribusi sedemikian rupa sehingga aktifitas pemeliharaan dan perbaikan aset-aset transmisi dan distribusi berjalan secara efisien, tepat waktu, dan memberikan kemudahan informasi pada perusahaan penyedia jasa O&M Transmisi dan Distribusi lain-nya sehubungan dengan lokasi dan status aset transmisi dan distribusi PLN. Untuk itu PT HP memperoleh pemasukkan dalam bentuk *management fee*, alokasi *overhead* dan tingkat keuntungan tertentu.
2. **IPP (*Independent Power Provider*)**
Pada hakekatnya, bisnis ini merupakan bisnis yang perlu dilakukan oleh PT HP sebagai prasyarat untuk IPO. Bisnis ini juga diperlukan agar PT HP memiliki *revenue* stream jangka panjang yang lebih *predictable*. IPP secara selektif dibangun atau disewa pada wilayah-wilayah yang mengalami defisit tenaga listrik dengan acuan *fisibilitas IRR Project*.
3. **ASP (*Application Service Provider*)**
Tujuan langsung dari bisnis ini adalah memberi kemudahan bagi PLN dalam mengakses kondisi aset transmisi dan distribusi PLN diberbagai lokasi secara *real time* dengan menggunakan program *Enterprise Assets Management (EAM)* untuk digunakan dalam proses *Plant Maintenance*

4. PT HPI (Haleyora Powerindo)
PT HPI adalah anak perusahaan PT HP yang bergerak dalam bidang O&M Transmisi dan Distribusi, dengan kepemilikan saham sebesar 90%. PT HP mengakuisisi PT HPI, sebelumnya bernama PT Mitra Insan Utama (PT MIU), pada tahun 2012 dari Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) (YPK-PLN)
5. PT EPI (Energi Pelabuhan Indonesia)
PT EPI adalah perusahaan *joint venture* yang dibentuk bersama PT Pelindo II untuk mencukupi tenaga listrik di kawasan pelabuhan laut. PT HP merupakan pihak *minority interest* dengan kepemilikan saham sebesar 45% pada perusahaan tersebut.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 3
Struktur Organisasi PT. Haleyora Power

Uraian tugas dari struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama
Tanggung Jawab Direktur Utama:
 - a. Memastikan perusahaan yang dikelola sesuai dengan kaidah bisnis dan tatakelola perusahaan yang baik atau Good Corporate Governance (GCG).
 - b. Memastikan perusahaan dikelola menuju terwujudnya visi dan misi perusahaan.

- c. Memastikan seluruh anggota perusahaan memahami dan menerapkan nilai-nilai perusahaan.
 - d. Memastikan perusahaan berkembang dan memberi nilai tambah bagi pemangku kepentingan.
 - e. Membina serta mengarahkan kebijakan dan strategi perusahaan, pengawasan internal, manajemen risiko, manajemen mutu, manajemen K3 dan LH, manajemen perusahaan dan manajemen proyek.
 - f. Mengarahkan kebijakan dan keputusan strategis untuk dapat diterapkan oleh jajaran organisasi perusahaan, melalui direktur, berdasarkan perkembangan industri.
 - g. Mengambil keputusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
 - h. Memberikan petunjuk, membimbing dan mengawasi pejabat dibawahnya.
2. Direktur Operasi
- Tanggung Jawab Direktur Operasi:
- a. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategis perencanaan dan pengembangan perusahaan dalam bidang operasi, meliputi perencanaan jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek, dan perencanaan strategis lainnya.
 - b. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengembangan usaha, menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF)
 - c. Menetapkan dan memastikan implementasi, strategi kebijakan dan strategi pelaksanaan operasional dan pemeliharaan aset produksi (supply side management) serta pembinaan pelanggan (demand side management).
 - d. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi perencanaan dan pengembangan Sistem Teknologi Informasi.
 - e. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan terkait operasi disertai pengambilan keputusan yang sesuai.
 - f. Memberikan petunjuk, membimbing dan mengawasi pejabat dibawahnya.
3. Direktur Keuangan merangkap Direktur Sumber Daya Manusia (SDM)
- a. Direktur Keuangan
- Tanggung Jawab Direktur Keuangan:
- 1) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi perencanaan sumber daya keuangan sesuai dengan kebutuhan masa depan.
 - 2) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta dokumen keuangan lainnya.
 - 3) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengelolaan anggaran pendapatan dan biaya, pengelolaan dan pengamanan pendapatan dari arus kas.

- 4) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi akuntansi dan audit internal di bisang keuangan.
 - 5) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengelolaan dan pelaporan keuangan sesuai PSAK.
 - 6) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengawasan kinerja usaha untuk tahun fiskal yang lalu dan berjalan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja di masa depan.
 - 7) Menetapkan dan memastikan seluruh kegiatan terkait keuangan disertai keputusan yang sesuai.
 - 8) Memberi petunjuk, membimbing dan mengawasi pejabat dibawahnya.
- b. Direktur SDM
- Tanggung Jawab Direktur SDM:
- 1) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengembangan organisasi, perencanaan SDM dan rekrutment.
 - 2) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi, karir dan pembelajaran pegawai.
 - 3) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi dan kinerja SDM, penghargaan dan administrasi SDM.
 - 4) Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi hubungan industrial.
 - 5) Membina dan mengarahkan implementasi, kebijakan dan strategi administrasi umum, sarana dan fasilitas perusahaan.
 - 6) Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan terkait SDM disertai pengambilan keputusan yang sesuai.
 - 7) Memberikan petunjuk, membimbing dan mengawasi pejabat di bawahnya.

Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Organ-organ di Kantor Pusat

1. Satuan Pengawas Internal Audit
 - a. Mendorong dan memonitor ketersediaan Standard Operating Procedure (SOP) pedoman-pedoman, dan petunjuk teknik dalam pengelolaan administrasi umum berbasis manual dan aplikasi kepada bagian audit atas unit kerja yang terkait pengendalian.
 - b. Memastikan pelaksanaan sesuai dengan kebijakan, rencana dan prosedur.
 - c. Memastikan kekayaan perusahaan/ organisasi dipertanggungjawabkan dengan baik dan dijaga dengan aman terhadap segala kemungkinan risiko kerugian.
 - d. Memastikan tingkat kepercayaan akuntansi dan lainnya dikembangkan dalam organisasi.
 - e. Membantu manajemen untuk mendapatkan administrasi perusahaan yang paling efisien dengan memuat kebijakan operasi kerja perusahaan.

- f. Menentukan kebenaran data keuangan yang dibuat dan keefektifan dari prosedur intern.
 - g. Menentukan perlindungan pencatatan dan pengamanan harta kekayaan perusahaan terhadap penyelewengan.
 - h. Membuat rekomendasi perubahan yang diperlukan dalam beberapa fase kerja dan mendorong dilaksanakannya tindak lanjut atas rekomendasi yang disampaikan kepada Direksi dari tindak lanjut hasil audit tersebut.
 - i. Berkoordinasi dan bekerjasama dengan Audit Internal Anak Perusahaan untuk memastikan terlaksananya sistem dan struktur pengendalian intern di lingkungan Anak Perusahaan.
 - j. Melaksanakan koordinasi dan komunikasi dengan Auditor Eksternal berkaitan dengan audit yang dilaksanakan serta terlaksananya rekomendasi untuk unit kerja terkait.
 - k. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - l. Melaksanakan penugasan khusus baik, personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
2. Manajemen Risiko
- a. Mendorong adanya pedoman manajemen resiko serta memonitoring pelaksanaan manajemen risiko di perusahaan.
 - b. Merumuskan pedoman dan implementasi manajemen risiko.
 - c. Berkoordinasi dan bekerjasama dengan bagian terkait dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.
 - d. Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - e. Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
3. Keuangan
- a. Anggaran dan Pembendaharaan
 - 1) Merumuskan sistem dan kebijakan anggaran dan perbendaharaan perusahaan.
 - 2) Merumuskan sistem dan kebijakan anggaran operasi dan investasi perusahaan.
 - 3) Mengevaluasi dan mengusulkan revisi/perubahan atas sistem dan kebijakan anggaran yang sedang berjalan jika diperlukan.
 - 4) Mengoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) sesuai dengan rencana kegiatan dan target yang akan ditetapkan oleh perusahaan.
 - 5) Mengoordinasikan penyusunan proyeksi/prognose keuangan perusahaan baik untuk RKAP maupun untuk Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP).
 - 6) Mengoordinasikan pengendalian anggaran operasi dan investasi perusahaan yang sudah ditetapkan melalui RKAP.

- 7) Menetapkan anggaran tunai (cash budget) kantor pusat dan unit-unit kerja sesuai dengan RKAP.
 - 8) Mengoordinasikan penyusunan laporan realisasi anggaran operasi dan investasi termasuk realisasi anggaran tunai (cashbudget) beserta evaluasinya.
 - 9) Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi kepada unit kerja/uniti bisnis dan anak perusahaan mengenal sistem dan kebijakan anggaran yang sudah ditetapkan perusahaan.
 - 10) Mengoordinasikan perencanaan sumber-sumber pendanaan untuk mendukung rencana kegiatan operasi dan investasi perusahaan.
 - 11) Mengoordinasikan kerjasama dengan lembaga-lembaga keuangan terkait dengan sumber-sumber pendanaan untuk mendukung rencana kegiatan operasi dan investasi perusahaan.
 - 12) Mengoordinasikan implementasi GCG dan manajemen risiko dalam penyusunan anggaran.
 - 13) Mengambil keputusan dalam koridor operasional sesuai kebijakan Direksi.
 - 14) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - 15) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun *teamwork* terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
- b. Keuangan
- 1) Merumuskan sistem dan kebijakan keuangan perusahaan
 - 2) Merumuskan kebijakan dan strategi perencanaan keuangan dan alokasi kemampuan dan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif.
 - 3) Mengevaluasi dan mengusulkan revisi/perubahan atas sistem dan kebijakan keuangan yang sedang berjalan apabila diperlukan.
 - 4) Mengoordinasikan pengendalian likuiditas arus kas dan saldo kas/bank perusahaan.
 - 5) Mengoordinasikan proses dan pengendalian pembayaran perusahaan.
 - 6) Mengoordinasikan proses penerimaan dan pengendalian pendapatan perusahaan.
 - 7) Mengoordinasikan penyusunan laporan arus kas (penerimaan dan pembayaran) perusahaan secara periodik.
 - 8) Mengoordinasikan pengendalian pemenuhan kebutuhan modal kerja perusahaan.
 - 9) Mengoordinasikan kerjasama dan hubungan dengan lembaga keuangan terkait sistem pembayaran dan penerimaan pendapatan serta pemenuhan modal kerja perusahaan.
 - 10) Mengoordinasikan pelaksanaan pemotongan dan penyetoran pajak ke kantor pajak.
 - 11) Mengoordinasikan implementasi GCG dan manajemen risiko di bidang keuangan.

- 12) Mengambil keputusan dalam koridor operasional sesuai kebijakan direksi.
- 13) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
- 14) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun *teamwork* terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.

c. Pajak

- 1) Merumuskan sistem dan kebijakan pajak perusahaan serta memonitor pelaksanaannya.
- 2) Mengevaluasi sistem kebijakan pajak perusahaan serta melakukan penyesuaian jika diperlukan sesuai dengan kebijakan dan regulasi pajak yang telah ditetapkan Pemerintah.
- 3) Mengoordinasikan penyusunan laporan pajak kantor pusat dan laporan pajak konsolidasi korporat yang akurat dan tepat waktu secara periodik untuk keperluan pihak yang berkepentingan.
- 4) Mengoordinasikan proses audit dari kantor Akuntan Publik dan pemeriksaan pajak dari Kantor Pajak serta memonitor permasalahan yang terkait.
- 5) Mengoordinasikan pelaporan perpajakan (masa dan tahunan).
- 6) Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi kepada unit kerja/unit bisnis dan anak perusahaan mengenai sistem dan kebijakan pajak yang sudah ditetapkan perusahaan.
- 7) Mengoordinasikan implementasi GCG dan manajemen risiko di bidang pajak.
- 8) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
- 9) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun *teamwork* terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.

d. Akuntansi

- 1) Merumuskan sistem dan kebijakan akuntansi, keuangan dan asuransi perusahaan serta memonitor perusahaan.
- 2) Mengevaluasi sistem dan kebijakan akuntansi perusahaan serta melakukan penyesuaian jika diperlukan sesuai dengan kebijakan akuntansi korporat PLN dan standar akuntansi keuangan yang berlaku umum di Indonesia.
- 3) Mengoordinasikan penyusunan laporan keuangan kantor pusat dan laporan keuangan konsolidasian korporat yang akurat dan tepat waktu secara periodik untuk keperluan pihak yang berkepentingan.
- 4) Melakukan verifikasi atas laporan keuangan induk dari konsolidasi.
- 5) Merumuskan arah pengembangan akuntansi manajemen, akuntansi kekayaan, investasi dan pengembangan akuntansi lainnya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Mengoordinasikan rekonsiliasi piyang, hutang dan saldo kas bank baik internal maupun dengan pihak eksternal.

- 7) Mengambil keputusan dalam koridor operasional sesuai kebijakan Direksi.
 - 8) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - 9) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun *teamwork* terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
4. Sumber Daya Manusia
- a. Database & HRIS (*Human Resources Information System*)
 - 1) Merumuskan kebijakan dan strategi sistem informasi dan database pegawai.
 - 2) Mengoordinasikan pengelolaan system informasi dan pemeliharaan database.
 - 3) Merumuskan sistem pengelolaan database yang terintegritas sebagai landasan dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM.
 - 4) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - 5) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun *teamwork* terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
 - b. Organisasi & Rekrutmen
 - 1) Merumuskan kebijakan dan strategi organisasi, perencanaan SDM dan rekrutmen.
 - 2) Merumuskan strategi dan kebijakan pengelolaan SDM sesuai bisnis dan kebutuhan organisasi.
 - 3) Merumuskan strategi dan kebijakan pengukuran kinerja pegawai secara berkala dalam *assessmentcenter* untuk memastikan keunggulan organisasi dibangun dari keunggulan kinerja dan potensi pegawai.
 - 4) Mengoordinasikan pengelolaan perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi.
 - 5) Mengambil keputusan dalam koridor operasional sesuai kebijakan Direksi.
 - 6) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - 7) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun *teamwork* terkait dengan bidangnya sesuai keputusan Direksi.
 - c. Pendidikan & Pengembangan
 - 1) Merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan pembelajaran dan kompetensi selaras dengan pengembangan karir untuk mewujudkan keunggulan SDM sesuai kebutuhan organisasi.
 - 2) Mengoordinasikan pengelolaan pembelajaran dan *Knowledge Management* melalui training center, *e-learning* dan *e-library*.
 - 3) Memastikan proses pengembangan kompetensi sebagai bagian dari investasi perusahaan sehingga pelatihan dan pembelajaran berkontribusi langsung pada kinerja organisasi.
 - 4) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.

- 5) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
- d. Manajemen Kinerja
 - 1) Merumuskan kebijakan dan strategi manajemen kerja berbasis pada kompetensi, dan terintegritasi dengan sistem manajemen karir, sistem pendidikan dan pelatihan dan sistem remunerasi.
 - 2) Mengoordinasikan pengelolaan kinerja SDM, penghargaan dan administrasi SDM.
 - 3) Mengoordinasikan pemantauan kerja pegawai dan proses pembinaan pegawai secara berkala.
 - 4) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - 5) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi
- e. Remunerasi & Hubungan Industrial
 - 1) Merumuskan kebijakan dan strategi kinerja SDM dan penghargaan/remunisasi.
 - 2) Merumuskan kebijakan dan strategi hubungan industrial.
 - 3) Mengoordinasikan pengelolaan hubungan industrial dan laporan ketenagakerjaan.
 - 4) Merumuskan kebijakan dan strategi program pensiun dan pesangon.
 - 5) Mengoordinasikan pengelolaan administrasi remunerasi termasuk pph 21 program pensiun dan pesangon.
 - 6) Mengoordinasikan dan mengevaluasi anggaran biaya kepegawaian.
 - 7) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada bidangnya.
 - 8) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan Direksi.
5. Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa
 - a. Merumuskan kebijakan dan strategi analisis pasar untuk membangun database supplier yang memenuhi kebijakan, kaidah pengelolaan supplier untuk memastikan ketersediaan barang / jasa sesuai kebutuhan organisasi.
 - b. Melakukan analisis dokumen pengadaan barang/jasa agar memenuhi semua ketentuan dan kaidah pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
 - c. Merumuskan HPS sebagai acuan dalam proses pengadaan barang/jasa.
 - d. Memutuskan pemilihan mekanisme penyediaan barang/jasa.
 - e. Melakukan klarifikasi dan negosiasi untuk mendapatkan barang/jasa yang memiliki keunggulan kualitas dan nilai yang kompetitif.
 - f. Memastikan penetapan pemenang dilakukan melalui komite VFM dan mekanisme yang transparan dan obyektif.
 - g. Memastikan implementasi pengadaan barang/jasa sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditetapkan.

4.2 Pelaksanaan Pengawasan Internal Dalam Pencegahan Kecurangan Pada PT. Haleyora Power

4.2.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dengan cara mengadakan tinjauan langsung pada objek yang diteliti dan mengumpulkan data melalui pihak yang berwenang untuk mendapatkan data primer. Data primer diperoleh penulis melalui:

1. Wawancara
Dengan pendekatan wawancara, penulis dapat mewawancarai pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan data.
2. Kuesioner
Melalui kuesioner, penulis dapat menunjukkan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden yang terkait.
3. Observasi Langsung
Pengumpulan data dengan melakukan observasi, penulis dapat mengawasi secara langsung sumber data yang dianalisis.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh hasil jawaban kuesioner dari responden dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya.

Dalam data primer terdapat kuesioner yang merupakan suatu penyelidikan masalah yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.

Pengumpulan data yang terdapat dalam kuesioner berasal dari variabel-variabel yang dikembangkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden. Adapun kuesioner yang digunakan penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Pertanyaan umum
Yaitu pertanyaan yang disajikan dalam bentuk pertanyaan terbuka yang menyangkut identitas umum responden, antara lain:
 - a. Nama
 - b. Umur
 - c. Jenis Kelamin
 - d. Pendidikan Terakhir
 - e. Jabatan/Pekerjaan
 - f. Lama Bekerja

Pertanyaan terbuka ini digunakan sebagai reformasi lebih lanjut sekalipun validitas atas pertanyaan tertutup.

2. Pertanyaan khusus

Pertanyaan yang berkaitan dengan peranan audit internal terhadap upaya pencegahan kecurangan (*fraud*). Kuesioner yang diajukan menggunakan metode pertanyaan tertutup, yaitu kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain. Dalam pertanyaan tertutup, penulis menyediakan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penulis menetapkan bobot skorsing sebagai berikut:

Tabel 6
Bobot Skorsing

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2013:108)

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor untuk menentukan rating scale dan jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal (kriterium) dari seluruh item, digunakan rumus berikut, yaitu:

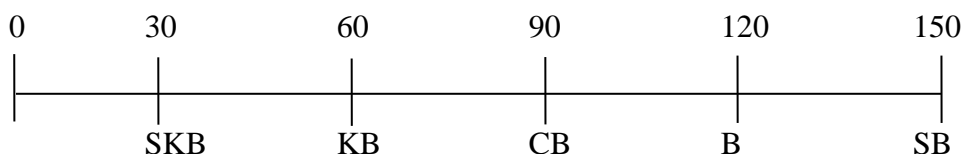
$$\text{Skor ideal (kriterium)} = \text{Bobot skorsing} \times \text{Jumlah reponden}$$

Skor tertinggi 5 dan jumlah responden adalah 30, maka dapat dirumuskan sebagai berikut, yaitu:

Tabel 7
Kriteria Penilaian

Rumus	Kriteria
$5 \times 30 = 150$	Sangat Baik
$4 \times 30 = 120$	Baik
$3 \times 30 = 90$	Cukup Baik
$2 \times 30 = 60$	Kurang Baik
$1 \times 30 = 30$	Sangat Kurang Baik

Selanjutnya, skor yang telah diperoleh kemudian dimasukkan kedalam rating scale berikut ini:



Rating scale berfungsi untuk mengetahui hasil angket (kuesioner) dan wawancara secara umum dan keseluruhan yang didapat dari penilaian angket

(kuesioner) dan wawancara tersebut dikonfirmasi dengan kriteria yang telah ditetapkan, pada tabel berikut:

Tabel 8
Kriteria rating scale tanggapan responden terhadap skor ideal

% Jumlah Skor	Kriteria
121 – 150	Sangat Baik
91 – 120	Baik
61 – 90	Cukup Baik
31 – 60	Kurang Baik
0 – 30	Sangat Kurang Baik

Untuk mengetahui jumlah jawaban dari para responden melalui persentase, yaitu digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar sebanyak 30 ke pada karyawan PT. Haleyora Power yaitu pada bagian Satuan Pengawas Internal Audit, Manajemen Risiko, Keuangan, Sumber Daya Manusia, Pengadaan Barang Dan Jasa. Maka responden penelitian dari semua kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 30 dan dapat digunakan sebanyak 30 untuk pengolahan data. Berikut disajikan profil responden.

Tabel 9
Profil Responden

Jenis Kelamin	Laki-laki	20
	Perempuan	10
Tingkat Pendidikan	D3	3
	S1	17
	S2	7
	S3	3
Masa Kerja	< 5 tahun	5
	5 – 10 tahun	15
	>10 tahun	10
Umur	< 35 tahun	13
	35 - 50 tahun	12
	>50 tahun	5

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan audit internal terhadap pencegahan kecurangan yang dilakukan pada PT. Haleyora Power.

4.2.1.1 Pelaksanaan Audit Internal Pada PT. Haleyora Power (HP)

Tujuan diterapkannya audit internal pada PT. Haleyora Power adalah untuk mendorong terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik sehingga meningkatkan kemampuan, daya saing, efisiensi, efektivitas, dan produktifitas perusahaan. Untuk melaksanakan kegiatan pengawasan internal di bidang keuangan, operasi, sumber daya manusia, teknologi informasi dan kegiatan lainnya dengan menerapkan pengawasan dan audit berbasis risiko. Untuk melaksanakan evaluasi dan efektivitas pelaksanaan pengendalian intern, manajemen risiko dan proses tata kelola perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan. untuk membangun sistem pencegahan terhadap terjadinya dan peluang terjadinya penyalahgunaan dan kecurangan (*fraud*).

Pelaksanaan Pengawasan Internal pada PT. Haleyora Power (HP) mengacu pada standar profesional audit internal menurut Hery terbagi atas (lima) macam, diantaranya yaitu:

1. Independensi

Adanya sifat mandiri, dimana audit harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian audit internal sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (*netral*).

Audit internal pada PT. HP dalam pelaksanaan tugas auditnya dengan bebas baik secara organisatoris maupun secara pribadi terhadap auditee dan organisasinya sehingga audit internal mampu memberikan pendapat penting yang tidak memihak dan berprasangka dalam melaksanakan dan pelaporan hasil auditnya.

Indenpendensi menyangkut dua aspek yaitu:

a. Status Organisasi

Pada PT. HP organisasi SPI berada langsung dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. PT. HP dalam praktiknya telah berkomitmen untuk berkerjasama dengan SPI sehingga audit internal mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

b. Objektivitas

Pada PT. HP audit internal dalam melakukan tugasnya bersikap objektivitas hal ini dapat dilihat dari kejujuran auditor terhadap dirinya sendiri serta yakin bahwa hasil kerjanya dapat diandalkan, dapat dipercaya dan bebas dari pengaruh pihak-pihak lain.

Berdasarkan dua pertanyaan mengenai independensi yaitu apakah status audit internal di PT. Haleyora Power sudah cukup memadai guna memungkinkan tercapainya tanggung jawab audit yang diberikan, dan apakah audit internal PT. Haleyora Power bersikap objektif dalam melakukan tugasnya. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap independensi audit internal PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap Independensi Audit Internal

Kriteria	Bobot skorsing×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×2	4
Netral	3×7	21
Setuju	4×25	100
Sangat setuju	5×26	130
Total skor		225

Tanggapan 30 responden dari dua pertanyaan mengenai independensi pada pertanyaan pertama 13 reponden menjawab sangat setuju, 11 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab netral, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pertanyaan kedua 13 reponden menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab netral, dan 1 responden menjawab tidak setuju mendapat total skor sebesar 225 . Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi dua pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 127.5, maka persentase nya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{127.5}{150} \times 100\% = 85\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka bobot skor tertinggi 5 dikali jumlah responden sebanyak 30 orang sehingga skor idealnya didapat sebesar 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 85%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale independensi sebagai berikut:

Tabel 11
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Independensi Audit Internal

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	85%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari dua pertanyaan mengenai independensi yaitu sebesar 85% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa independensi audit internal pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

2. Kemampuan Profesional

Kemampuan profesional audit internal PT. HP dapat dilihat dari program kerja pengawasan tahunan yaitu dengan dilakukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang auditing yang tepat bagi auditor. Dalam perekrutan dilakukann seleksi dan penugasan tenaga auditor internal yang memenuhi syarat tuntutan tugas dari segi pendidikan, kemampuan teknis, luas cakupan dan kompleksitas tugas audit.

Berdasarkan empat pertanyaan mengenai kemampuan profesional yaitu apakah audit internal PT. Haleyora Power dapat menjamin tersedianya auditor internal yang memiliki pengetahuan dan kemampuan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan audit, apakah audit internal PT. Haleyora Power mampu memberikan kepastian bahwa pelaksanaan audit akan diawasi sesuai dengan semestinya, apakah audit internal PT. Haleyora Power dapat bekerja secara teliti dalam melaksanakan pemeriksaannya, dan apakah audit internal PT. Haleyora Power dapat mewaspadai berbagai kemungkinan terjadinya pelanggaran yang dilakukan dengan sengaja, kesalahan, kelalaian, ketidakefektifan, pemborosan, dan konflik kepentingan. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kemampuan profesional audit internal PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 12

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Profesional Audit Internal

Kriteria	Bobot skoring×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×3	6
Netral	3×13	39
Setuju	4×56	224
Sangat setuju	5×48	240
Total skor		509

Tanggapan 30 responden dari empat pertanyaan mengenai kemampuan profesional mendapat total skor sebesar 509. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi empat pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 127.5, maka persentase nya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{127.25}{150} \times 100\% = 84\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 84%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale kemampuan profesional sebagai berikut:

Tabel 13
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Profesional Audit Internal

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	84%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari empat pertanyaan mengenai kemampuan profesional yaitu sebesar 84% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan profesional audit internal pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

3. Lingkup Pekerjaan

Ruang lingkup audit internal pada PT. HP yaitu:

- a. Mereviu dan menilai untuk memastikan bahwa sistem dan struktur pengendalian intern perusahaan telah memadai, serta berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan secara efisien dan ekonomis dan menjamin keandalan informasi keuangan dan operasional serta menjaga dan melindungi aset perusahaan.
- b. Melaksanakan audit operasional dan audit ketaatan terhadap kebijakan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Melaksanakan penugasan khusus atau tambahan dari direksi dan dewan komisaris terkait dengan relevansi ruang lingkup secara umum.
- d. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen risiko terhadap pedoman dan kebijakan manajemen risiko yang telah ditetapkan.

Berdasarkan enam pertanyaan mengenai lingkup pekerjaan yaitu apakah audit internal PT. Haleyora Power bertanggung jawab atas penyediaan informasi mengenai cukup dan efektifnya suatu Sistem Pengendalian Intern dan mutu pekerjaan satuan kerja PT. Haleyora Power, apakah audit internal di PT. Haleyora Power melakukan pengevaluasian terhadap keefektifan Sistem

Pengendalian Intern, atau kepada kesesuaian prosedur-prosedur yang ditetapkan dengan kebijakan atau kondisi PT. Haleyora Power, apakah audit internal di PT. Haleyora Power sudah meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aktiva perusahaan terhadap berbagai jenis kerugian, seperti kerugian yang ilegal, apakah audit internal PT. Haleyora Power memverifikasi keberadaan suatu aktiva sesuai dengan prosedur pemeriksaan yang sesuai dan tepat, apakah audit Internal PT. Haleyora Power mampu bertanggung jawab dalam memastikan keekonomisan dan keefesiensian pengguna sumber daya yang dimiliki PT. Haleyora Power, dan apakah audit internal PT. Haleyora Power dapat memberikan kepastian bahwa semua pemeriksaan yang dilakukan sudah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh PT. Haleyora Power. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap lingkup pekerjaan audit internal PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 14
Tanggapan Responden Terhadap Lingkup Pekerjaan Audit Internal

Kriteria	Bobot skorsing×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×1	2
Netral	3×20	60
Setuju	4×92	368
Sangat setuju	5×67	335
Total skor		765

Tanggapan 30 responden dari enam pertanyaan mengenai lingkup pekerjaan mendapat total skor sebesar 765. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi enam pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 127.5, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{127.5}{150} \times 100\% = 85\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 85%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale lingkup pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 15
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Lingkup Pekerjaan Audit Internal

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	85%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari empat pertanyaan mengenai lingkup pekerjaan yaitu sebesar 85% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkup pekerjaan audit internal pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan

Dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaannya tim audit PT. HP merencanakan terlebih dahulu tugas audit yang akan dilakukan.

Dalam pelaksanaannya audit internal PT. HP dilihat dari program kerja pengawasan tahunan yaitu dengan evaluasi Standar Operating Procedures (SOP). Pedoman-pedoman dan petunjuk teknis. Dengan mengidentifikasi ketersediaan SOP dan evaluasi pelaksanaan SOP, identifikasi dan evaluasi kebijakan, pedoman-pedoman dan petunjuk teknis. Sehingga menghasilkan laporan hasil SOP, laporan hasil evaluasi kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis. Pada audit perjalanan dinas pegawai PT. HP dilakukan evaluasi kesesuaian SK Dir. PT. HP tentang perjalanan dinas pegawai dengan PT. PLN (Persero), dan memeriksa pelaksanaan perjalanan dinas apakah telah sesuai dengan kebijakan yang ada. Audit keuangan pada region-region PT. HP dengan memeriksa pelaksanaan peraturan dan kebijakan

Perlindungan aktiva PT. HP yaitu dengan mendapatkan data sarana prasarana, aset tetap (jumlah, lokasi, kondisi, dll) dan untuk mengevaluasi kebijakan dan keefektifan internal control terkait pencatatan, penyimpanan, dan pemeliharaan aset tetap dan sarana.

Penggunaan sumber daya PT. HP dengan memeriksa pelaksanaan peraturan dan kebijakan yang terkait dengan SDM, memeriksa dan mengevaluasi jumlah dan komposisi SDM di setiap region dan area, mengevaluasi kebijakan imbalan pasca kerja apakah program manfaatnya telah sesuai dengan peraturan pemerintah dan kondisi perusahaan.

Berdasarkan lima pertanyaan mengenai pelaksanaan kegiatan pemeriksaan yaitu apakah audit internal PT. Haleyora Power merencanakan terlebih dahulu setiap tugas audit yang dilakukan, apakah sebelum melakukan audit, tim anggota Pengawasan Intern PT. Haleyora Power mengadakan pertemuan dengan Kepala

Satuan Kerja terlebih dahulu, apakah audit internal PT. Haleyora Power melakukan pengujian dan pengevaluasian terhadap informasi yang diperoleh demi menunjang temuan-temuan audit serta rekomendasi yang akan diberikan pada kepala satuan kerja dan atau PT. Haleyora Power, apakah audit internal PT. Haleyora Power menyampaikan laporan hasil audit yang dilakukannya, dan apakah audit internal PT. Haleyora Power melakukan tindak lanjut hasil untuk memastikan bahwa tindakan-tindakan perbaikan yang memadai dalam mengatasi kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam audit. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap lingkup pekerjaan audit internal PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 16

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan Audit Internal

Kriteria	Bobot skoring×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×0	0
Netral	3×14	42
Setuju	4×80	320
Sangat setuju	5×56	280
Total skor		642

Tanggapan 30 responden dari lima pertanyaan mengenai pelaksanaan kegiatan pemeriksaan mendapat total skor sebesar 642. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi lima pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 128.4, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{128.4}{150} \times 100\% = 85\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 85%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale pelaksanaan kegiatan pemeriksaan sebagai berikut:

Tabel 17

Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan Audit Internal

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	85%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari lima pertanyaan mengenai lingkup pekerjaan yaitu sebesar 85% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan pemeriksaan audit internal pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

5. Manajemen Bagian Audit

Atasan auditor PT. HP melakukan supervisi kegiatan audit dengan baik. Pemantauan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi audit oleh unit yang diaudit. Pada PT. HP dilakukan peningkatan kompetensi auditor sehingga dalam pelaksanaannya mampu mendorong unit yang diaudit melakukan tindakan perbaikan, pencegahan terhadap penyimpangan dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan produktif. Audit internal PT. HP melakukan koordinasi dan komunikasi dengan tim audit eksternal untuk mendapatkan arah dari audit yang dilakukan, dan melakukan koordinasi dan komunikasi dengan unit-unit terait dengan audit untuk menyiapkan, melengkapi, dan menyerahkan data, dokumen, bahan, file dll yang dilakukan dalam rangka audit oleh audit eksternal.

Berdasarkan tiga pertanyaan mengenai manajemen bagian audit yaitu apakah Kepala Audit Internal PT. Haleyora Power sudah memahami, tentang tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab untuk bagian audit, apakah Kepala audit internal PT. Haleyora Power telah membuat berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis sebagai pedoman pelaksanaan pemeriksaan, dan apakah Kepala Audit Internal selalu melakukan koordinasi dengan audit eksternal dalam kegiatan audit internalnya. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap manajemen bagian audit PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 18

Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Manajemen Bagian Audit Internal

Kriteria	Bobot skoring×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×0	0
Netral	3×10	30
Setuju	4×40	160
Sangat setuju	5×40	200
Total skor		390

Tanggapan 30 responden dari tiga pertanyaan mengenai manajemen bagian audit mendapat total skor sebesar 390. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi empat pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 130, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{130}{150} \times 100\% = 86\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 86%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale manajemen bagian audit sebagai berikut:

Tabel 19
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Manajemen Bagian Audit Internal

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	86%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari empat pertanyaan mengenai manajemen bagian audit yaitu sebesar 86% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen bagian audit pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

4.2.3 Pelaksanaan Pencegahan Kecurangan PT. Haleyora Power (HP)

Pencegahan kecurangan merupakan tanggung jawab manajemen. Pemeriksa intern perusahaan bertanggungjawab untuk menguji dan menilai kecukupan serta efektifitas tindakan manajemen untuk memenuhi kewajiban tersebut. Dengan demikian, Audit Internal harus melakukan audit sesuai dengan prosedur, memonitor tanda-tanda *fraud*, melakukan penelusuran untuk mencegah kecurangan dan mengidentifikasi semua kecurangan yang mungkin terjadi.

Pelaksanaan pencegahan kecurangan PT. Haleyora Power (HP) mengacu pada beberapa metode pencegahan yang ditetapkan oleh manajemen yang dinyatakan oleh Pusdiklatwas BPKP 2008 mencakup beberapa langkah berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*

PT. Haleyora Power telah menetapkan kebijakan anti fraud. Manajemen dan para karyawan PT. Haleyora Power mempunyai komitmen untuk melaksanakan kegiatan anti fraud.

Berdasarkan dua pertanyaan mengenai penetapan kebijakan anti *fraud* yaitu apakah PT. Haleyora Power telah menetapkan kebijakan anti fraud dan apakah manajemen dan para karyawan PT. Haleyora Power mempunyai

komitmen untuk melaksanakan kegiatan anti fraud. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap penetapan kebijakan anti *fraud* pada PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 20
Tanggapan Responden Terhadap Penetapan Kebijakan Anti *Fraud*

Kriteria	Bobot skorsing×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×2	4
Netral	3×12	36
Setuju	4×29	116
Sangat setuju	5×17	85
Total skor		241

Tanggapan 30 responden dari tiga pertanyaan mengenai penetapan kebijakan anti *fraud* mendapat total skor sebesar 241. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi dua pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 120.5, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{120.5}{150} \times 100\% = 80\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 80%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale penetapan kebijakan anti *fraud* sebagai berikut:

Tabel 21
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Penetapan Kebijakan Anti *Fraud*

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	80%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari dua pertanyaan mengenai penetapan kebijakan anti *fraud* yaitu sebesar 80% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penetapan kebijakan anti *fraud* pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

2. Prosedur Pencegahan Baku

Pengendalian Intern PT. Haleyora Power mempunyai fungsi yang menciptakan kondisi saling cek antar fungsi, karena adanya pemisahan tugas secara jelas. Perusahaan juga mempunyai sistem review dan operasi yang memadai bagi sistem komputer, namun dalam sistemnya perusahaan tidak memiliki prosedur pendeteksian *fraud* secara otomatis.

Berdasarkan tiga pertanyaan mengenai prosedur pencegahan baku yaitu apakah Pengendalian Intern PT. Haleyora Power mempunyai fungsi yang menciptakan kondisi saling cek antar fungsi, apakah PT. Haleyora Power mempunyai sistem review dan operasi yang memadai bagi sistem komputer, dan apakah PT. Haleyora Power dalam sistemnya memiliki prosedur pendeteksian *fraud* secara otomatis. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap prosedur pencegahan baku pada PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 22
Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Pencegahan Baku

Kriteria	Bobot skoring×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×1	2
Netral	3×17	51
Setuju	4×47	188
Sangat setuju	5×25	125
Total skor		366

Tanggapan 30 responden dari tiga pertanyaan mengenai prosedur pencegahan baku mendapat total skor sebesar 366. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi tiga pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 122, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{122}{150} \times 100\% = 81\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 81%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale prosedur pencegahan baku sebagai berikut:

Tabel 23
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Prosedur Pencegahan Baku

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	81%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari tiga pertanyaan mengenai prosedur pencegahan baku yaitu sebesar 81% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan prosedur pencegahan baku pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

3. Organisasi

Pada PT. Haleyora Power adanya komite audit yang independen menjadi nilai plus. Audit Internal PT. Haleyora Power mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Unit Audit Internal PT. Haleyora Power juga mempunyai akses ke komite audit maupun manajemen puncak. Auditor Internal PT. Haleyora Power mempunyai tanggung jawab setara dengan jajaran eksekutif.

Berdasarkan empat pertanyaan mengenai organisasi yaitu apakah adanya komite audit yang independen menjadi nilai plus, apakah audit internal PT. Haleyora Power mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan, apakah unit audit internal PT. Haleyora Power harus mempunyai akses ke komite audit maupun manajemen puncak, dan apakah auditor internal harus mempunyai tanggung jawab setara dengan jajaran eksekutif. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap organisasi pada PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 24
Tanggapan Responden Terhadap Organisasi

Kriteria	Bobot skoring×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×4	8
Netral	3×25	75
Setuju	4×60	240
Sangat setuju	5×31	155
Total skor		478

Tanggapan 30 responden dari empat pertanyaan mengenai organisasi mendapat total skor sebesar 478. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi empat pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 119.5, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{119.5}{150} \times 100\% = 79\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 79%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale organisasi sebagai berikut:

Tabel 25
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Organisasi

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	79%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari empat pertanyaan mengenai organisasi yaitu sebesar 79% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan organisasi pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

4. Teknik Pengendalian

Pada PT. Haleyora Power dilakukan pembagian tugas yang jelas, dilakukan pengawasan yang memadai, dilakukan kontrol memadai terhadap akses ke terminal komputer, adanya manual pengendalian terhadap file-file yang digunakan dalam pemrosesan komputer.

Berdasarkan empat pertanyaan mengenai teknik pengendalian yaitu apakah dilakukan pembagian tugas yang jelas, apakah dilakukan pengawasan yang memadai, apakah dilakukan kontrol memadai terhadap akses ke terminal komputer, dan apakah ada manual pengendalian terhadap file-file yang digunakan dalam pemrosesan komputer. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap teknik pengendalian pada PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 26
Tanggapan Responden Terhadap Teknik Pengendalian

Kriteria	Bobot skorsing×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×5	10
Netral	3×34	102
Setuju	4×59	236
Sangat setuju	5×22	110
Total skor		458

Tanggapan 30 responden dari empat pertanyaan mengenai organisasi mendapat total skor sebesar 458. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi empat pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 114.5, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{114.5}{150} \times 100\% = 76\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 76%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale teknik pengendalian sebagai berikut:

Tabel 27
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Teknik Pengendalian

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	76%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari empat pertanyaan mengenai teknik pengendalian yaitu sebesar 76% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa teknik pengendalian pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

5. Kepekaan Terhadap *Fraud*

Kualifikasi calon pegawai PT. Haleyora Power mendapat perhatian khusus, karyawan perusahaan juga diwajibkan cuti tahunan dan setiap karyawan

selalu diingatkan untuk melaporkan segala transaksi/kegiatan lainnya yang mencurigakan. Dalam perusahaan juga dilakukan iklim keterbukaan.

Berdasarkan tujuh pertanyaan mengenai kepekaan terhadap *fraud* yaitu apakah dilakukan kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus, apakah dilakukan implementasikan prosedur curah pendapat yang efektif, apakah setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi/kegiatan pegawai lainnya yang mencurigakan, apakah pegawai tidak diperkenankan lembur tanpa pengawasan yang memadai, apakah karyawan diwajibkan cuti tahunan, apakah dilaksanakan sangsi yang tegas kepada karyawan yang melakukan kecurangan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan apakah dilakukan iklim keterbukaan di dalam PT. Haleyora Power. Maka untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kepekaan terhadap *fraud* pada PT. Haleyora Power (HP), dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 28
Tanggapan Responden Terhadap Kepekaan Terhadap *Fraud*

Kriteria	Bobot skorsing×jumlah skor	Hasil
Sangat tidak setuju	1×0	0
Tidak setuju	2×5	10
Netral	3×32	96
Setuju	4×105	420
Sangat setuju	5×68	340
Total skor		866

Tanggapan 30 responden dari tujuh pertanyaan mengenai kepekaan terhadap *fraud* mendapat total skor sebesar 866. Maka dirata-ratakan yaitu dengan dibagi tujuh pertanyaan yang menghasilkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 123.7, maka persentasenya sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Jawaban Responden}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$P = \frac{123.7}{150} \times 100\% = 82\%$$

Skor ideal merupakan skor yang digunakan untuk menghitung skor dan menentukan rating scale dari jumlah seluruh jawaban. Untuk menghitung jumlah skor ideal dari seluruh item maka skor tertinggi dikali jumlah responden yaitu $5 \times 30 = 150$ maka skor idealnya adalah 150. Untuk mengetahui jumlah jawaban responden melalui presentase maka skor rata-rata jawaban responden dibagi skor ideal dikali 100% maka didapat persentase nilai sebesar 82%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan rating scale kepekaan terhadap *fraud* sebagai berikut:

Tabel 29
Penilaian Skor Tanggapan Responden Terhadap Kepekaan Terhadap *Fraud*

No	Rating Scale	Persentase	Kriteria
1	121 – 150		Sangat Baik
2	91 – 120		Baik
3	61 – 90	82%	Cukup Baik
4	31 – 60		Kurang Baik
5	0 – 30		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel di atas didapat penilaian angket kuesioner dari tujuh pertanyaan mengenai kepekaan terhadap *fraud* yaitu sebesar 82% yang terletak pada rating scale antara 61-90 dengan kriteria cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepekaan terhadap *fraud* pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30-2$ dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0.05$ didapat r tabel = 0.361. suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Uji validitas dari dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Audit Internal (X) dan Pencegahan Kecurangan (Y).

Tabel 27
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Pengaruh Audit Internal (X)	X1	0.658	0.361	Valid
		X2	0.550	0.361	Valid
		X3	0.637	0.361	Valid
		X4	0.540	0.361	Valid
		X5	0.528	0.361	Valid
		X6	0.802	0.361	Valid
		X7	0.670	0.361	Valid
		X8	0.617	0.361	Valid
		X9	0.742	0.361	Valid
		X10	0.603	0.361	Valid
		X11	0.700	0.361	Valid
		X12	0.733	0.361	Valid
		X13	0.602	0.361	Valid
		X14	0.510	0.361	Valid
		X15	0.585	0.361	Valid
		X16	0.617	0.361	Valid
		X17	0.548	0.361	Valid

		X18	0.594	0.361	Valid
		X19	0.646	0.361	Valid
		X20	0.722	0.361	Valid
	Pencegahan Kecurangan (Y)	Y1	0.489	0.361	Valid
		Y2	0.753	0.361	Valid
		Y3	0.657	0.361	Valid
		Y4	0.790	0.361	Valid
		Y5	0.720	0.361	Valid
		Y6	0.685	0.361	Valid
		Y7	0.750	0.361	Valid
		Y8	0.819	0.361	Valid
		Y9	0.694	0.361	Valid
		Y10	0.848	0.361	Valid
		Y11	0.792	0.361	Valid
		Y12	0.615	0.361	Valid
		Y13	0.742	0.361	Valid
		Y14	0.650	0.361	Valid
		Y15	0.792	0.361	Valid
		Y16	0.727	0.361	Valid
		Y17	0.764	0.361	Valid
		Y18	0.764	0.361	Valid
		Y19	0.753	0.361	Valid
		Y20	0.483	0.361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian validitas data pada variabel audit internal (X) dan variabel pencegahan kecurangan (Y) dapat disimpulkan lolos uji validitas karena r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5%.

Dari item-item yang dinyatakan valid dalam analisis validitas instrumen penelitian di atas, maka untuk mengukur tingkat keandalan instrumen tersebut peneliti melakukan uji reabilitas instrumen penelitian. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*.

Tabel 28
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Audit Internal (X)	0.918	0.60	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.946	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan hasil tabel analisis di atas dapat diketahui bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel, karena variabel audit internal dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0.918 > 0.60$ dan variabel pencegahan kecurangan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0.946 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji normalitas yang digunakan adalah dengan uji *one sample kolmogrov smornov*, apabila nilai Sig. > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 29
Hasil Uji Normalitas

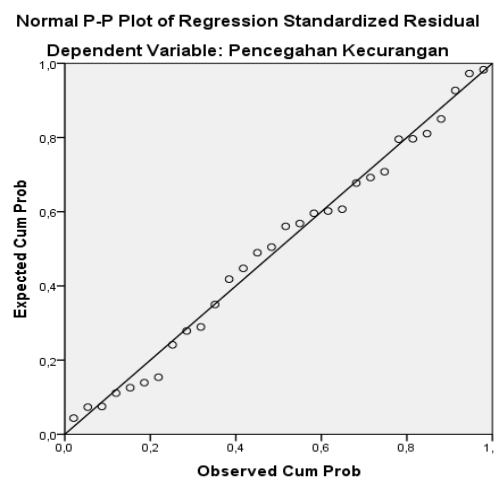
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,58398695
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,062
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat signifikan adalah 0,84 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut normal dan memenuhi syarat uji normalitas. Semua variabel independen beserta variabel dependen memiliki Nilai Sig > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam uji normalitas data yang telah diambil untuk diteliti oleh penulis adalah normal. Sehingga model penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dibuktikan dan untuk mempertegas hasil uji normalitas, dapat dilihat dari gambar P Plot berikut:



Gambar 4

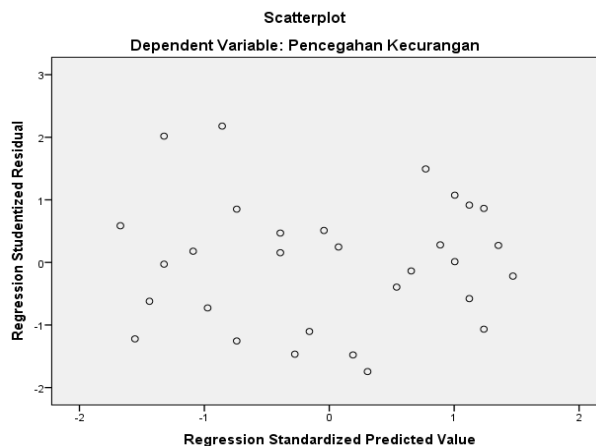
P Plot Normalitas

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Grafik P-plot pada gambar 4 memperlihatkan penyebaran data (titik) disekitar garis regresi dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4.3.3.2 Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastistas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastistas. Diagnosis adanya heterokedastistas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Apabila grafik penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk pola tertentu seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heterokedastistas. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5
Hasil Uji Heterokedastistas
Sumber: Data Primer diolah 2017

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan heterokedastistas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana. Model regresi sederhana dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen (X) Audit Internal terhadap variabel dependen (Y) Pencegahan Kecurangan. Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi sederhana output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dalam bentuk output model summary, serta uji coefficient (uji t) seperti pada tabel berikut:

Tabel 30
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,937	18,083		1,932	,064
	Audit Internal	,531	,211	,430	2,521	,018

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan
Sumber: Data Primer diolah 2017

Dari tabel tersebut diperoleh bentuk persamaan regresi sederhana:

$$Y = 34.937 + 0.531X$$

Berdasarkan persamaan model regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah peran audit internal positif (meningkat) atau negatif (menurun) berpengaruh pada tingkat kemampuan auditor dalam melakukan pencegahan kecurangan. Dari hasil persamaan diatas dapat disimpulkan terjadi pengaruh bahwa audit internal dalam melakukan pencegahan kecurangan.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) dan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R.

Tabel 31
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,156	9,75363

a. Predictors: (Constant), Audit Internal
Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 31 diatas, menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,185 yang berarti pengaruh variabel bebas yaitu audit internal terhadap variabel terikat yaitu pencegahan kecurangan adalah sebesar 18% dari 100% yang diharapkan, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3.5.2 Penetapan Tingkat Signifikansi (Uji t)

Uji-t dalam analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

(Y). Agar hasil perhitungan dari statistik dapat diketahui signifikan/tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji-t (t_{hitung}) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Tingkat signifikan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$) dengan uji satu pihak dan derajat kepercayaan 95% maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Tabel 32
Uji Tingkat Signifikan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,937	18,083		1,932	,064
Audit Internal	,531	,211	,430	2,521	,018

a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,521 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,025 yang berarti dapat disimpulkan bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Penerapan Audit Internal Pada PT. Haleyora Power

Audit internal yang telah ditetapkan pada PT. Haleyora Power secara keseluruhan dilihat dari semua unsur cukup baik dilihat dari nilai interval setiap komponen audit internal sebagai berikut:

1. Independensi

Independensi audit internal pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 8 dengan persentase 85% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada objektivitas dan skor terendah terdapat pada status organisasi.

2. Kemampuan Profesional

Kemampuan profesional audit internal pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 10 dengan persentase 84% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada pelaksanaan pengawasan dan skor terendah terdapat pada pengetahuan, kemampuan dan latar belakang pendidikan audit internal.

3. Lingkup Pekerjaan

Lingkup pekerjaan audit internal pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 12 dengan persentase 85% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aktiva perusahaan terhadap berbagai jenis kerugian, seperti kerugian ilegal dan skor terendah terdapat pada pemberian kepastian bahwa semua pemeriksaan yang dilakukan sudah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan
Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan audit internal pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 14 dengan persentase 85% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada tindak lanjut hasil untuk memastikan bahwa tindakan-tindakan perbaikan yang memadai dalam mengatasi kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam audit dan skor terendah terdapat pada merencanakan terlebih dahulu setiap tugas audit yang dilakukan.
5. Manajemen Bagian Audit
Manajemen bagian audit internal pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 16 dengan persentase 86% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada telah membuat berbagai kebijakan berbagai kebijakan dan prosedur secara tertulis sebagai pedoman pelaksanaan pemeriksaan dan skor terendah terdapat pada kepala auditor internal selalu melakukan koordinasi dengan audit eksternal dalam kegiatan audit internalnya.

4.4.2 Pencegahan Kecurangan Pada PT. Haleyora Power

Pencegahan kecurangan yang telah ditetapkan PT. HP secara keseluruhan cukup baik dilihat dari nilai interval setiap komponen pencegahan kecurangan yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan Kebijakan Anti *Fraud*
Penetapan kebijakan anti *fraud* pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 18 dengan persentase 80% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada komitmen antara manajemen dan karyawan untuk melaksanakan kegiatan anti *fraud* dan skor terendah terdapat pada penetapan kebijakan anti *fraud*.
2. Prosedur Pencegahan Baku
Prosedur pencegahan baku pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 20 dengan persentase 81% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat sistem review dan operasi yang memadai bagi sistem komputer dan skor terendah terdapat pada fungsi yang menciptakan kondisi saling cek antar fungsi.
3. Organisasi
Organisasi pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 22 dengan persentase 79% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada adanya komite audit yang independen menjadi nilai plus dan skor terendah terdapat pada auditor internal harus mempunyai tanggung jawab setara dengan jajaran eksekutif.
4. Teknik Pengendalian
Teknik pengendalian pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 24 dengan persentase 76% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada adanya manual pengendalian terhadap file-file yang digunakan dalam pemrosesan dan skor terendah terdapat pada pengawasan.

5. Kepekaan Terhadap *Fraud*

Kepekaan terhadap *fraud* pada PT. Haleyora Power dapat dilihat pada tabel 26 dengan persentase 82% yaitu cukup baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada implementasi prosedur curah pendapat yang efektif dan skor terendah terdapat pada iklim keterbukaan.

4.4.3 Peranan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Haleyora Power

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa audit internal berperan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. 0,025 yang lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,521 > 2,048$).

Hal ini menunjukkan bahwa audit internal pada PT. Haleyora Power berperan terhadap pencegahan kecurangan. Dilihat dari hasil uji hipotesis pada uji keefisien determinasi menunjukkan pengaruh sistem audit internal dan pencegahan kecurangan PT. Haleyora Power sebesar 18% dan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan satuan pengawasan internal pada PT. Haleyora Power dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai independensi, kemampuan profesional, lingkup pekerjaan, pelaksanaan kegiatan pemeriksaan, dan manajemen bagian audit pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.
2. Pencegahan kecurangan pada PT. Haleyora Power yang mengacu pada beberapa metode pencegahan yaitu penetapan kebijakan anti fraud pada PT. Haleyora Power telah menetapkan kebijakan anti *fraud*, kedua dengan metode prosedur pencegahan baku, ketiga dengan metode organisasi, keempat dengan metode teknik pengendalian, dan kelima dengan metode kepekaan terhadap *fraud* bahwa pencegahan kecurangan pada PT. Haleyora Power mendapat kriteria cukup baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan, bahwa terdapat pengaruh secara signifikan satuan pengawasan internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Dilihat dari hasil uji analisis regresi linear yang dibantu oleh SPSS V23 pengaruh sistem satuan pengawasan internal dan pencegahan kecurangan PT. Haleyora Power berperan sebesar 18%.

5.2 Saran

Dengan semua yang telah diuraikan dalam pembahasan, melalui penelitian yang dilakukan serta meninjau dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan yang berguna bagi perusahaan.

Adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pelaksanaan satuan pengawasannya ditingkatkan lagi sehingga pencegahan kecurangannya bisa dilakukan dengan lebih maksimal lagi.
2. Sebaiknya pencegahan kecurangannya dilaksanakan dengan lebih baik lagi agar kecurangan bisa dicegah sedini mungkin.
3. Bagi penelitian-penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ai Devi Sri Mulyani dan Ismet Ismatullah, Universitas Muhamadiyah Sukabumi, 2017, *Pengaruh Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan Kas Pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi*, Jurnal Berkala Ilmiah Vol.5 No.10.
- Amin Widjaja Tunggal 2012, *The Fraud Audit Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan Akuntansi*, Jakarta, Harvindo.
- Arnes , 2012, *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terpadu*, Edisi 12, Jakarta, Erlangga.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) 2012, *Report to the Nations on Occupational Fraud an Abuse*, Global Fraud Study, Dari www.acfe.com.
- Duwi Priyanto 2014, *Komputer dan Internet*. Andi Offset.
- Ety Meikhati dan Istiyawati Rahayu, Universitas Islam Batik Indonesia, 2015, *Peranan Audit Internal Dan Pencegahan Fraud Dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal Pada Yayasan Internusa Surakarta*, Jurnal Paradigma Vol.13 No.01.
- Hery 2010, *Potret Audit Internal*, Bandung, Alfabeta.
- Hiro Tugiman 2005, *Standar Profesi Audit Internal*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.
- Ikantan Akuntan Indonesia 2004, *Standar Akuntansi Keuangan*, Jakarta, Salemba Empat.
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal 2004, *Standar Profesi Audit Internal*, Jakarta, Yayasan Pendidikan Internal Audit.
- Kumaat, Valery G 2011, *Internal Audit*, Jakarta, Erangga.
- Made Yunita Windasari dan Gede Juliarsa, Universitas Udayana, 2016, *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Profesionalisme Auditor Internal Dalam Mencegah Kecurangan Pada BPR Di Kabupaten Bandung*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17 No.3.
- Mimin Wiidaningsih dan Desy Nur Hakim, Universitas Pendidikan Indonesia, 2017, *Pengaruh Professionalism Auditor Onternal Terhadap Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan (Fraud)*, Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 No.1.
- Mulyadi 2011, *Auditing*, Buku 1, Edisi 6, Jakarta, Salemba Empat.
- Mulyana 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Rosda.
- Purna, Ibnu dkk. 2009. Perkonomian Indonesia tahun 2008 Tengah Krisis Keuangan Global Kementrian Sekertariat Negara Republik Indonesia, (Situs Resmi), (<http://www.setneg.co.id>, diakses 4 April 2017).

Suginam, Pelita Informatika Budi Darma, 2016, *Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan Fraud pada PT.Tolan Tiga Indonesia*, Jurnal Riset Akuntansi, Vol.15 No.1.

Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.

Sukrisno Agoes 2012, *Auditing*, Buku 1, Edisi 4, Jakarta, Salemba Empat.

Theodorus M.Tuankotta 2013, *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*, Edisi 2, Jakarta, Salemba Empat.

Theodorus M.Tuankotta 2013, *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*, Jakarta, Salemba Empat

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, www.bpkp.go.id.

www.haleyorapower.co.id.

LAMPIRAN

Lampiran 4. Hasil Uji SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Audit Internal ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pencegahaan Kecurangan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,156	9,75363

a. Predictors: (Constant), Audit Internal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604,569	1	604,569	6,355	,018 ^b
	Residual	2663,731	28	95,133		
	Total	3268,300	29			

a. Dependent Variable: Pencegahaan Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Audit Internal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,937	18,083		1,932	,064
	Audit Internal	,531	,211	,430	2,521	,018

a. Dependent Variable: Pencegahaan Kecurangan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	72,6656	87,0133	80,3000	4,56587	30
Residual	-16,69934	20,61461	,00000	9,58399	30
Std. Predicted Value	-1,672	1,470	,000	1,000	30
Std. Residual	-1,712	2,114	,000	,983	30

a. Dependent Variable: Pencegahaan Kecurangan

Uji Normalitas

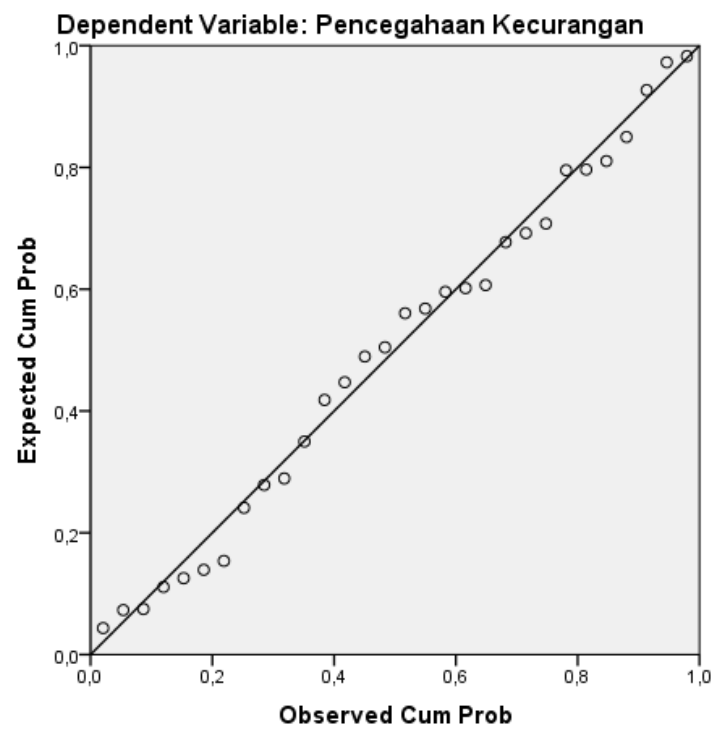
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,58398695
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,062
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	72,6656	87,0133	80,3000	4,56587	30
Std. Predicted Value	-1,672	1,470	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	1,782	3,513	2,466	,519	30
Adjusted Predicted Value	71,8704	87,2568	80,2557	4,61651	30
Residual	-16,69934	20,61461	,00000	9,58399	30
Std. Residual	-1,712	2,114	,000	,983	30
Stud. Residual	-1,744	2,178	,002	1,015	30
Deleted Residual	-17,33326	21,89970	,04429	10,23072	30
Stud. Deleted Residual	-1,814	2,347	,007	1,046	30
Mahal. Distance	,002	2,796	,967	,804	30
Cook's Distance	,000	,211	,034	,047	30
Centered Leverage Value	,000	,096	,033	,028	30

a. Dependent Variable: Pencegahaan Kecurangan

Scatterplot

Dependent Variable: Pencegahaan Kecurangan

