BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Fraud

2.1.1 Pengertian *Fraud*

ACFE (2023) mendefinisikan *fraud* sebagai aktivitas apapun yang mengandalkan penipuan untuk mencapai keuntungan. *Fraud* menurut ACFE (2014) dalam *Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide* diartikan sebagai setiap tindakan yang disengaja atau kelalaian yang dirancang untuk menipu orang lain, sehingga mengakibatkan korban menderita kerugian dan/atau pelaku memperoleh keuntungan. *The Institute of Internal Auditors* (IIA, 2017) dalam *International Professional Practices Framework* (IPPF) juga mengemukakan terkait pengertian *fraud*/*fraud*, yaitu setiap tindakan yang bersifat illegal, tidak terbatas pada ancaman atau pelanggaran dalam bentuk kekuatan fisik, dengan ciri penyembunyian, penipuan, atau penyalahgunaan kepercayaan, dan dapat dilakukan oleh pihak-pihak dan organisasi untuk mendapatkan uang, aset, atau jasa; untuk menghindari kerugian atau pembayaran atas jasa, dan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau bisnis. Faktor yang mempengaruhi tindakan *fraud* dikemukakan pertama kali oleh Cressey (1953) melalui *Fraud Triangle Theory*. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa terdapat 3 komponen dalam *fraud*

yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Selain itu, terdapat pula *GONE Theory* yang dikemukakan oleh Jack Bologne yang menyatakan bahwa korupsi disebabkan oleh keserakahan (*greed*), kesempatan (*opportunity*), kebutuhan (*needs*), dan pengungkapan (*expose*) (Naya & Yanti, 2020).

2.1.2 Klasifikasi *Fraud*

Fraud dapat diklasifikasikan dengan banyak cara. Menurut ACFE (2023) terdapat tiga karakteristik utama dari *fraud* yaitu:

a. *Internal Fraud*, yaitu *fraud* kepada organisasi yang dilakukan oleh pihak internal organisasi itu sendiri. *Internal fraud* juga terkadang disebut dengan *occupational fraud*, namun *occupational fraud* lebih menekankan pada penggunaan jabatan yang dimiliki atau penggunaan sumber daya organisasi untuk melakukan *fraud*;
b. *External Fraud*, yaitu *fraud* yang dilakukan oleh pihak eksternal organisasi seperti vendor atau pelanggan;
c. *Fraud Against Individual*, yaitu ketika satu orang menjadi sasaran penipu, seperti skema Ponzi, pencurian identitas, penipuan *phising* dan skema "*advance fee"*.

Occupational fraud memiliki berbagai skema dengan taktik dan tujuannya sendiri. ACFE mengklasifikasikan setiap jenis *occupational fraud* dalam *fraud tree*. Menurut *fraud tree* yang diungkapkan oleh ACFE (2023), *occupational fraud* terdiri dari:

a. Korupsi, yang terdiri dari konflik kepentingan, penyuapan, gratifikasi, dan pemerasan;

b. *Fraud* Laporan Keuangan, yang terdiri dari *overstatement* dan *understatement* kekayaan bersih/laba bersih;

c. Penyalahgunaan Aset, yang terdiri dari kas, inventori, dan aset lainnya.

Bentuk *fraud tree* dari ACFE secara detail dapat dilihat pada Lampiran 1.

2.2 Audit Internal

IIA (2023) dalam laman resminya menyatakan definisi audit internal adalah aktivitas asurans dan konsultansi yang independen dan objektif, aktivitas audit internal dirancang agar dapat meningkatkan operasi organisasi dan memberikan nilai tambah. Audit internal melaksanakan pendekatan yang sistematis dan teratur dalam mengevaluasi dan meningkatkan keefektifan proses manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola. Hal tersebut bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. IIA (2017) dalam IPPF standar atribut 1000 dijelaskan bahwa tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab audit internal harus didefinisikan dalam piagam audit. Kementerian PUPR (2016) dalam Piagam Auditnya menyatakan bahwa audit intern merupakan kegiatan pemberian *assurance* dan *consulting* yang dirancang untuk meningkatkan operasional unit kerja dan memberikan nilai tambah dengan pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mencapai tujuan, menilai, dan meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola pemerintah yang baik

2.3 Auditor internal

Menurut IIA (2017), auditor internal merupakan seseorang atau kelompok orang yang memberikan penilaian/*assesment* serta nasihat atau rekomendasi.

2.3.1 Peran Auditor Internal

Menurut IIA (2019), peran auditor internal mencakup mendeteksi, mencegah, dan memantau risiko *fraud* dan mengatasi risiko tersebut dalam audit dan investigasi. Akan tetapi pencegahan terjadinya *fraud* bukan merupakan tugas utama atau tugas langsung auditor internal. Hal tersebut merupakan tanggung jawab manajemen sebagai *first line defense*. Keahlian dari auditor internal adalah menganalisis kumpulan data untuk mengidentifikasi pola dan tren yang mengindikasikan adanya *fraud*. Sehingga peran auditor internal secara umum merupakan mengidentifikasi *redflag* terkait *fraud*. *Redflag* adalah indikator atau tanda-tanda penipuan yang digunakan auditor untuk mendeteksi kegiatan penipuan (Oktaroza, 2022).

Menurut IIA (2019), auditor internal secara operasional harus memiliki pengetahuan terkait *fraud* untuk:

a. Mengidentifikasi *redflag* yang menunjukkan kemungkinan telah terjadi *fraud*;
b. memahami karakteristik *fraud* dan teknik yang digunakan untuk melakukan penipuan, serta berbagai skema dan skenario *fraud*;
c. mengevaluasi indikator *fraud* dan memutuskan apakah diperlukan identifikasi lebih lanjut atau langsung dilakukan investigasi; dan
d. mengevaluasi efektivitas pengendalian untuk mencegah atau mendeteksi penipuan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Auditor Internal

Pendeteksian *fraud* bukanlah tugas utama auditor internal. Jika audit internal diperlukan untuk menyelidiki *fraud*, auditor internal harus memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan penyelidikan dan

melaksanakan tanggung jawab profesionalnya tanpa membahayakan penyelidikan dan bukti-bukti terkait. Oleh karena itu, auditor internal harus menerapkan ketelitian profesional/*due professional care* sesuai Standar 1220 IPPF dengan mempertimbangkan luasnya pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan penugasan dan kompleksitas, materialitas, atau signifikansi terkait. Menurut IIA (2022) dalam *Internal Audit Competency Framework*, beberapa kompetensi dan area pengetahuan yang diperlukan auditor internal dalam melaksanakan tugasnya adalah:

a. Professionalism

Professionalism merupakan kompetensi yang dibutuhkan untuk menunjukkan otoritas, kredibilitas, dan kode etik untuk aktivitas audit internal. Auditor akan dikatakan profesional apabila memiliki pengetahuan terkait misi audit internal, piagam audit internal, independensi organisasi, objektivitas individu, perilaku etis, *Due professional care,* dan pengembangan profesional.

b. Performance

Performance merupakan kompetensi yang diperlukan untuk merencanakan dan melaksanakan penugasan audit sesuai dengan standar. Artinya auditor internal harus memiliki pengetahuan dibidang tata kelola organisasi, *fraud*, *risk management,* pengendalian internal*,* perencanaan, pelaksanaan di lapangan, dan *outcomes*

c. Environment

Auditor internal harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko spesifik pada industri dan lingkungan tempat

organisasi beroperasi seperti perencanaan dan manajemen strategis organisasi, proses bisnis organisasi, tanggung jawab sosial dan *sustainability*, teknologi informasi, serta akuntansi dan keuangan.

d. Leadership and Communication

Auditor internal harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan arahan strategis, berkomunikasi secara efektif, memelihara hubungan, dan mengelola personel dan proses audit internal. Kompetensi tersebut terdiri dari perencanaan dan manajemen strategis audit internal, perencanaan audit dan *coordinating assurance efforts,* serta program penjaminan dan peningkatan mutu.

Selain beberapa kompetensi diatas, dijelaskan dalam Standar Audit 1100 bahwa auditor internal harus memiliki independensi dan objektivitas (AAIPI, 2021). Independensi artinya auditor memiliki kebebasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak tanpa adanya ancaman. Objektivitas adalah sikap mental yang tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau pihak lain, sehingga auditor internal dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan laporan yang berkualitas. Selain itu berdasarkan Standar Audit 1200 auditor juga dituntut untuk memiliki kecakapan dan kecermatan profesional (*due professional care*) (AAIPI, 2021). Kecakapan artinya keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kecermatan profesional artinya kecermatan dari auditor yang *reasonably prudent* dan kompeten. Kode Etik Auditor internal yang dikeluarkan IIA (2009), juga menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya Auditor Internal harus memegang prinsip integritas, objektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi.

2.4 Peran Organisasi

ACFE (2014) dalam *Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide* menjelaskan bahwa pendeteksian *fraud* harus ditetapkan untuk mengungkap peristiwa *fraud* ketika tindakan pencegahan gagal atau risiko yang tidak dapat dikurangi terjadi. Organisasi tidak dapat menghilangkan seluruh *fraud*, organisasi dapat memilih untuk merancang pengendaliannya untuk mendeteksi, daripada mencegah risiko *fraud* tertentu. Metode deteksi *fraud* yang penting adalah *whistleblower hotlines, process controls,* dan prosedur deteksi penipuan proaktif yang dirancang khusus untuk mengidentifikasi aktivitas *fraud*.

Menurut buku *Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide* (ACFE, 2014) disebutkan bahwa organisasi harus mendokumentasikan strategi dan metode yang digunakan untuk mendeteksi *fraud*. Hal ini termasuk pendokumentasian cara organisasi memantau efektivitas pengendalian *fraud* atau untuk mengidentifikasi kelemahan dalam pengendalian tersebut. Prosedur pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa pengendalian *fraud* berfungsi dengan baik. Hasil pengujian juga harus dicatat dengan cermat dan organisasi harus mendesain dan mendokumentasikan seluruh tanggung jawab individu dan departemen terkait:

a. Merancang dan merencanakan proses deteksi *fraud* secara keseluruhan;
b. Merancang kontrol deteksi *fraud* yang spesifik;
c. Menerapkan kontrol deteksi *fraud* tertentu;

d. Memantau pengendalian deteksi *fraud* tertentu dan keseluruhan sistem pengendalian ini untuk merealisasikan tujuan proses;
e. Menerima dan menanggapi keluhan terkait kemungkinan aktivitas *fraud*;
f. Menyelidiki laporan aktivitas *fraud*;
g. Mengkomunikasikan informasi mengenai dugaan dan konfirmasi *fraud* kepada pihak-pihak yang berkepentingan; dan
h. Menilai dan memperbarui rencana perubahan teknologi, proses, dan organisasi secara berkala.

Menurut ACFE (2014), apabila rencana final terkait deteksi telah selesai, selanjutnya adalah tahap komunikasi ke publik terkait rencana dan implementasinya. Pengetahuan terkait adanya deteksi *fraud* yang komprehensif di seluruh organsiasi akan menjadi salah satu pencegahan *fraud* yang kuat. Dengan mengkomunikasikan hal tersebut kepada karyawan, vendor, dan pihak lain, organisasi menegaskan bahwa mereka mempunyai rencana deteksi penipuan dan menangani penipuan dengan serius. Pengetahuan pihak internal terkait adanya rencana deteksi *fraud* oleh organisasi akan meningkatkan efektivitas pengendalian internal organisasi.

Efektivitas pengendalian internal juga dapat dimaksimalkan menggunakan bantuan teknologi. Kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam melakukan deteksi *fraud*. Salah satu teknologi terbaru adalah menggunakan AI (*Artificial Intelligence*). AI dapat digunakan organisasi dalam mendeteksi adanya *fraud*. Menurut Romanti (2023), AI dapat diterapkan dalam pekerjaan Auditor Internal Pemerintah salah satunya dalam deteksi *fraud* dan *error*. AI dapat

mendeteksi perilaku atau transaksi yang mencurigakan melalui analisis data. Kemampuan AI untuk memproses *big data* memungkinkan deteksi *fraud* lebih awal. Penggunaan AI juga mempersingkat waktu dalam pendeteksian *fraud*.

2.5 Institutional Theory

Teori institusional adalah teori tentang bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan norma dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungannya (Scott, 2008). Norma dan nilai-nilai ini dapat berasal dari pemerintah, masyarakat, atau organisasi lain. DiMaggio & Powell (1983) memperkenalkan *isomorphic change* yaitu organisasi semakin lama akan berubah menjadi lebih homogen. Terdapat 3 mekanisme terjadinya *isomorphic change* menurut DiMaggio & Powell (1983) yaitu *coercive isomorphism, normative isomorphism,* dan *mimetic isomorphism.*

a. *Coercive isomorphism* merupakan perubahan yang timbul akbibat dari pengaruh politik dan permasalahan legitimasi dari luar organisasi.
b. *Normative isomorphism* merupakan mekanisme perubahan dalam organisasi yang dipicu adanya dorongan profesionalisme yang dapat berasal dari tuntutan stakeholder maupun dari kesepakatan organisasi profesi.
c. *Mimetic isomorphism* adalah perubahan organisasi karena adanya ketidakpastian dalam konteks tertentu.

2.6 Resource Dependence Theory

Resources Dependent Theory (RDT) pertama kali dikemukakan oleh Pfeffer dan Salancik (1978) yang menjelaskan bagaimana perilaku organisasi dipengaruhi oleh *external resources*. RDT berfokus pada pihak eksternal. Berdasarkan RDT, organisasi mengubah lingkungan eksternalnya untuk mengamankan akses terhadap

sumber daya yang mereka perlukan. Artinya daya saing suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik mereka menangani sumber daya eksternal. RDT juga menjelaskan bagaimana kelangkaan sumber daya akan memaksa organisasi untuk melakukan inovasi baru dengan menggunakan sumber daya alternatif.

Oliver (1991) menghubungkan *institutional theory* dengan RDT. Penelitian Oliver membahas terkait bagaimana *institutional theory* dan RDT bersama-sama mengidentifikasi serangkaian respons strategis dan taktis terhadap lingkungan kelembagaan dan faktor-faktor yang memprediksi terjadinya strategi alternatif tersebut. Dalam penelitian tersebut ketika organisasi tidak selalu dianggap pasif atau aktif, patuh atau resisten, maka respons terhadap lingkungan kelembagaan akan dianggap sebagai perilaku yang harus diprediksi, bukan sebagai hasil proses kelembagaan yang sudah ditentukan secara teoritis. Berdasarkan asumsi perilaku strategis yang mungkin dilakukan organisasi sebagai respon tekanan menuju kesesuaian dengan lingkungan, didapatkan lima jenis respon strategis yaitu:

a. *Acquiesce* (Persetujuan)

Acquiesce artinya organisasi menyetujui tekanan institusional. Persetujuan tersebut terdiri dari berbagai bentuk sesuai dengan kesadaran organisasi dalam penyelarasan dengan lingkungannya, yaitu *habit, imitate*, dan *comply*. *Habit* berarti organisasi setuju atau mengikuti perubahan sesuai dengan tekanan institusional secara tidak sadar. Kondisi ini terjadi saat norma kelembagaan sudah dianggap sangat lazim dan merupakan fakta sosial, sehingga organisasi tidak sadar atas pengaruh kelembagaan. *Imitate* mengacu pada peniruan model institusional secara sadar maupun tidak sadar. Kondisi ini sesuai dengan konsep *isomorfisma mimesis*,

dimana pengambil keputusan organisasi, dalam kondisi ketidakpastian, meniru perilaku pihak lain di lingkungan mereka, khususnya pihak yang mereka kenal dan percaya. Sedangkan *comply,* artinya organisasi mematuhi aturan dan menerima norma. Organisasi secara sadar melakukan perubahan sesuai dengan tekanan kelembagaan.

b. Compromise

Perubahan-perubahan diluar organisasi terkadang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi melakukan kompromi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian sehingga perubahan dapat sejalan dengan tujuan organisasi. Kompromi dapat dilakukan secara *balance,* artinya organisasi menyeimbangkan ekspektasi dari berbagai konstituen; *pacify*, artinya organisasi menenangkan dan mengakomodasi elemen kelembagaan dengan menyelaraskan ekspektasi antar stakeholder; dan *bargain,* yaitu organisasi bernegosiasi dengan para pemangku kepentingan.

c. Avoid

Avoid artinya organisasi berusaha untuk menghindari adanya perubahan atau penyesuaian. Terdapat tiga taktik penghindaran yang dilakukan organisasi yaitu *conceal, buffer,* dan *escape*. *Conceal* adalah kondisi dimana organisasi menyamarkan ketidaksesuaiannya. *Buffer* adalah kondisi dimana organisasi melonggarkan keterikatan institusionalnya. *Escape* adalah kondisi dimana organisasi melarikan diri dengan mengubah tujuan, aktivitas, atau domain organisasinya.

d. Defiance

Defiance merupakan bentuk perlawanan yang lebih aktif kepada proses institusional. *Defiance* dilakukan dengan *dismiss, challenge*, dan *attack. Dismiss* dilakukan dengan mengabaikan norma dan nilai yang eksplisit. *Challenge* dilakukan dengan menentang tekanan institusional yang ada. *Attack* dilakukan dengan menyerang sumber tekanan institusional.

e. Manipulate

Manipulasi merupakan respon yang paling aktif di antara respon-respon sebelumnya. Manipulasi dimaksudkan untuk secara aktif mengubah ekspektasi atau mengerahkan kekuasaan terhadap sumber-sumber yang berusaha untuk memaksakan ekspektasinya kepada mereka. Manipulasi dapat dilakukan dengan *co-opt, influence,* dan *control. Co-opt* mengacu pada pengambilalihan pengaruh institusional, *influence* mengacu pada membentuk nilai dan kriteria sendiri, dan *control* mengacu pada mendominasi konstituen dan proses kelembagaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Bonrath (2023) melalui penelitiannya yang berjudul *Internal Auditing's Role in Preventing and Detecting Fraud: An Empirical Analysis* membahas tanggapan dari 275 *Chief Audit Executives* di Jerman, Swiss, dan Austria terkait faktor-faktor yang mempengaruhi auditor internal untuk ikut terlibat dalam pencegahan dan deteksi *fraud*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tata kelola perusahaan yang kuat dan signifikan, keterlibatan auditor internal dengan manajemen, dan penerapan teknik audit berbasis teknologi untuk identifikasi risiko berkorelasi dengan peningkatan kecenderungan auditor internal untuk terlibat dalam pencegahan dan deteksi penipuan. Temuan ini memiliki

implikasi penting bagi organisasi dalam membangun perlindungan yang memadai terhadap risiko penipuan.

Rahayu (2016) membahas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi *fraud* di BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat. Variabel yang digunakan adalah skeptisisme profesional, keahlian profesional, pelatihan audit *fraud*, independensi, dan pengalaman. Hasil penelitian akan dihubungkan dengan kebijakan organisasi dalam meningkatkan kemampuan auditor. Kesimpulan dari penelitian terkait variabel adalah independensi dan pelatihan audit *fraud* berpengaruh positif, sedangkan skeptisisme profesional, keahlian profesional, dan pengalaman auditor tidak berpengaruh. Independensi dan pelatihan audit *fraud* memang selama ini menjadi fokus utama untuk meningkatkan kemampuan auditor, sedangkan ketiga variabel lainnya tidak berpengaruh karena adanya *gap* antar individu dikarenakan moratorium PNS yang pernah terjadi.

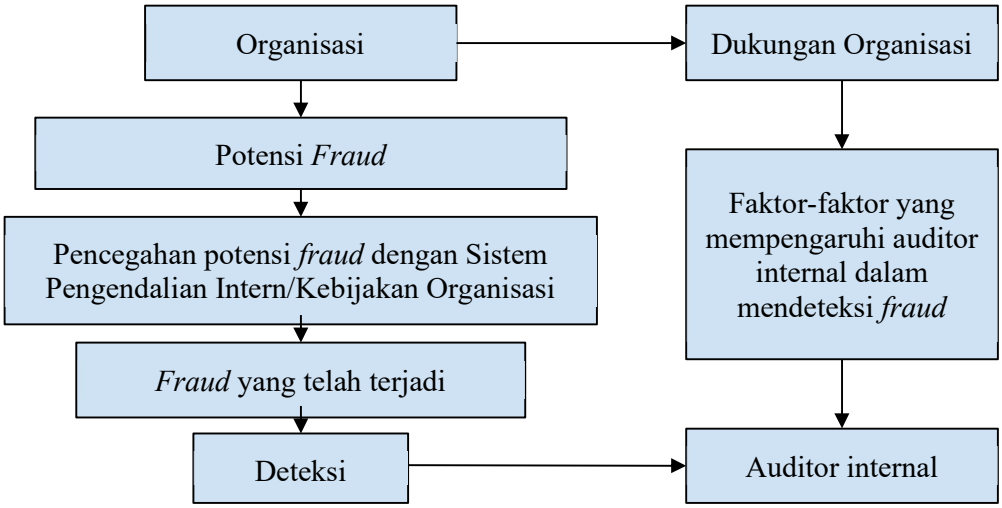
Putri (2023) membahas terkait peran audit internal dalam mendeteksi *fraud* pada perguruan tinggi. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa audit internal memiliki peran penting dalam pendeteksian dan pencegahan *fraud*. Audit internal meminimalisir *fraud* yang terjadi. Kebijakan universitas yang mendorong peran dan independensi auditor internal juga sangat dibutuhkan agar audit internal dapat berjalan dengan baik.

2.8 Kerangka pemikiran

Fraud merupakan masalah yang terus-menerus diperjuangkan oleh organisasi, termasuk pemerintah, untuk dihilangkan (Siahaan, et al (2023). *Fraud*

yang tidak dapat dicegah harus dapat dideteksi secepat mungkin guna mengurangi kerugian negara. Auditor internal merupakan salah satu alat yang dapat dimanfaatkan untuk mendeteksi *fraud*. Auditor internal dianggap lebih bisa mendeteksi *fraud* daripada auditor eksternal karena pemahaman terkait proses bisnis yang lebih dalam (Gizta et al., 2019). Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis (2023)Dalam melakukan pendeteksian *fraud*,

Dalam melakukan pendeteksian *fraud* dibutuhkan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian khusus yang harus dimiliki oleh auditor. Selain hal tersebut, auditor juga membutuhkan dukungan dari lingkungan organisasi. Organisasi harus dapat menciptakan lingkungan yang mendukung auditor internal dalam mendeteksi *fraud* melalui kebijakan-kebijakan yang diterapkan (Li & McCurray, 2022). Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan efektivitas auditor internal dalam melakukan pendeteksian *fraud* sehingga peran auditor internal akan meningkat serta kerugian atas *fraud* akan menurun.