

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori ekonomi mengasumsikan bahwa manusia selalu berusaha memaksimalkan fungsi utilitas yang dimilikinya. Dalam konteks perusahaan dimana terdapat pemisahan antara pemilik sebagai *principal* dan manajer sebagai *agent* yang menjalankan perusahaan maka akan muncul permasalahan agensi (*agency problem*) karena masing-masing pihak akan selalu berusaha untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya tersebut. Kedua belah pihak, *principal* dan *agent* diasumsikan selalu bertindak secara rasional sesuai dengan kepentingan ekonomis masing-masing. Keinginan untuk memaksimalkan manfaat ekonomi masing-masing akan menimbulkan benturan kepentingan (*conflict of interest*). *Principal* diasumsikan selalu ingin memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi seperti laba perusahaan dan berani menanggung risiko atau paling tidak *risk neutral*. *Agent* diasumsikan selalu mementingkan dirinya sendiri dan menghindari risiko (*risk averse*). Menurut Jensen & Meckling (1976) perbedaan tujuan antara *principal* dan *agent* tersebut memungkinkan *agent* mempunyai lebih banyak informasi mengenai pekerjaan dibanding *principal*, dan *principal* tidak dapat mengukur output yang dihasilkan *agent* secara akurat. Hal ini disebabkan adanya *asymetry information*.

Teori agensi juga memandang hubungan antara pemilik (*principal*) dan manajemen perusahaan (*agent*). *Principal* mempercayai *agent* yang telah

memberikan jasa manajerialnya. Dengan jasanya tersebut *agent* menerima kompensasi dari *principal* (Jensen dan Meckling, 1976). Menurut Scott (2003), rencana kompensasi eksekutif adalah kontrak agensi antara perusahaan dan manajernya yang berusaha untuk menyatukan kepentingan dari pemilik dan manajer dengan mendasarkan kompensasi manajer pada satu atau lebih ukuran usaha manajer dalam operasi perusahaan

Teori keagenan dilandasi oleh beberapa asumsi (Eisenhardt, 1989).

Asumsi-asumsi tersebut dibedakan menjadi tiga jenis, yakni asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian dan asumsi informasi. Asumsi sifat manusia menekankan pada manusia yang memiliki sifat mementingkan diri sendiri (*self-interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*). Asumsi keorganisasian adalah konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktifitas dan adanya *asymetry information* antara *principal* dan *agent*. Asumsi informasi adalah bahwa informasi sebagai barang komoditi yang bisa diperjualbelikan.

Untuk meminimalisasi permasalahan agensi tersebut, maka dibuatlah kontrak-kontrak dalam perusahaan baik kontrak antara pemegang saham dengan manajernya maupun kontrak antara manajemen dengan karyawan, pemasok dan kreditur. Teori kontrak (*contracting theory*) menyatakan bahwa perusahaan merupakan sekumpulan kontrak-kontrak (*nexus of contracts*). Dalam memonitor implementasi kontrak-kontrak tersebut oleh manajemen dan untuk mengetahui apakah tujuan bersama antara manajemen dan pemegang saham telah tercapai maka perusahaan menerapkan pengendalian internal. Kontrak lain yang dibuat antara *principal* dan *agent* adalah pemberian bonus. Pemberian bonus akan

mendorong perilaku *agent* melakukan tindakan yang sesuai keinginan *principal* seperti pengawasan aktif kepada keputusan-keputusan manajerial (Hoi dan Robin, 2004)

2.1.2 Sarbanes-Oxley Act

Sarbanes-Oxley Act adalah hukum federal Amerika Serikat yang ditetapkan pada 30 Juli 2002 sebagai tanggapan terhadap sejumlah skandal akuntansi perusahaan besar termasuk diantaranya melibatkan Enron, Tyco International, Adelphia, Peregrine Systems dan WorldCom. Skandal-skandal yang menyebabkan runtuhnya harga saham perusahaan-perusahaan yang terpengaruh ini mengguncang kepercayaan masyarakat terhadap pasar saham. Akta yang diberi nama berdasarkan dua penggagasnya yaitu Senator Paul Sarbanes dan Representatif Michael G Oxley ini disetujui oleh Dewan dan Senat serta disahkan menjadi hukum federal oleh Presiden AS George W. Bush.

Perundang-undangan ini menetapkan suatu standar bagi semua dewan dan manajemen perusahaan publik serta kantor akuntan publik walaupun tidak berlaku bagi perusahaan yang belum *go public*. *Sarbanes-Oxley Act* terdiri dari 11 bagian yang menetapkan hal-hal mulai dari tanggung jawab tambahan dewan perusahaan hingga hukuman pidana. *Sarbanes-Oxley Act* juga menuntut Securities and Exchange Commission (SEC) untuk menerapkan aturan persyaratan baru untuk mentaati hukum ini.

Secara umum *Sarbanes-Oxley Act* memberikan rambu-rambu baru bagi para akuntan publik diseluruh dunia. Walau demikian perdebatan mengenai untung rugi penerapan *Sarbanes-Oxley Act* sampai saat ini masih terjadi. Para pendukungnya merasa bahwa aturan ini diperlukan dan memegang peranan

penting untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap pasar modal nasional antara lain memperkuat pengawasan akuntansi perusahaan. Sementara para penentangya berkilah bahwa *Sarbanes-Oxley Act* tidak diperlukan dan campur tangan pemerintah dalam manajemen perusahaan menempatkan perusahaan-perusahaan pada kerugian kompetitif terhadap perusahaan asing.

Sarbanes-Oxley Act menetapkan suatu lembaga semi pemerintah yakni *Public Company Accounting Oversight Board (PCOB)* yang bertugas mengawasi, mengatur, memeriksa dan mendisiplinkan kantor-kantor akuntan dalam peranan mereka sebagai auditor perusahaan publik. *Sarbanes-Oxley Act* juga mengatur masalah-masalah seperti kebebasan auditor, tata kelola perusahaan, penilaian pengendalian internal serta pengungkapan laporan keuangan yang lebih dikembangkan.

Kecurangan pelaporan keuangan (*fraudulent financial reporting*) dapat didefinisikan suatu perilaku yang disengaja baik dengan tindakan atau penghapusan yang menghasilkan laporan keuangan yang menyesatkan (*bias*). Kecurangan pelaporan keuangan merupakan masalah yang dapat terjadi di perusahaan mana saja dan kapan saja. Kecurangan pelaporan keuangan biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan yang memerlukan perhatian khusus atau sedang dalam pengawasan akuntan publik (auditor independen). Namun kecurangan pelaporan keuangan dapat juga disebabkan oleh adanya kolusi antara manajemen perusahaan dengan akuntan publik. Dengan demikian salah satu upaya untuk mencegah timbulnya kolusi tersebut yaitu perlunya perputaran (rotasi) akuntan publik dalam melakukan general audit suatu perusahaan.

Kecurangan dalam laporan keuangan dapat menyangkut tindakan manipulasi, pemalsuan atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya yang menjadi sumber data bagi penyajian laporan keuangan, serta salah penerapan secara sengaja prinsip akuntansi yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian atau pengungkapan.

Meskipun skandal akuntansi tersebut telah berlalu, tetapi dampaknya sangat besar terhadap reformasi dalam praktek akuntansi dan profesi akuntan, terutama yang terkait dengan perusahaan publik dan hal ini menjadi pelajaran yang sangat besar di seluruh negara di dunia termasuk kantor akuntan di Indonesia.

Sarbanes-Oxley Act di Amerika Serikat mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pengembangan praktek *good corporate governance*. Meskipun undang-undang ini ditujukan untuk perusahaan publik, tetapi perusahaan yang belum *go public* pun seharusnya juga menerapkan *Sarbanes-Oxley Act* jika ingin memperbaiki tata kelola dan pengendalian internalnya. Dengan demikian perusahaan yang tidak dan/ atau belum *go public* juga harus belajar mengenai berbagai aspek pengelolaan yang terjadi di perusahaan yang telah *go public* dan yakin bahwa praktek yang telah dijalankan berjalan baik dan menggambarkan niatnya untuk fokus pada integritas dalam pengungkapan laporan keuangan yang sebenarnya.

Secara umum *Sarbanes-Oxley Act* mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam pengungkapan dan pelaporan keuangan serta menyatakan beberapa pembatasan mengenai perusahaan publik dan para akuntannya dalam melakukan

aktivitasnya terkait dengan audit. Ge Weili (2005) menyatakan bahwa penerapan *Sarbanes-Oxley Act* telah meningkatkan prosedur audit oleh para auditor.

Hal lain yang paling berpengaruh dalam *Sarbanes-Oxley Act* adalah adanya ketetapan yang terpadu yang berfokus pada masalah-masalah mendasar yang menjadi penyebab skandal akuntansi, berupa prinsip-prinsip fundamental mengenai *ethical corporate conduct* yaitu:

- a. Laporan keuangan harus menyajikan secara wajar (*fairly*) tentang kondisi bisnis (*Section 401*)
- b. Chief Executive harus bertanggungjawab secara personal tentang akurasi (*accuracy*) dan kelengkapan (*completeness*) mengenai laporan keuangan perusahaan (*Section 302*)
- c. Jasa Non-Audit yang dilakukan oleh eksternal auditor harus dibatasi untuk menjaga adanya kemungkinan *conflict of interest* yang dapat menyangsikan kemungkinan integritas sebuah pelaksanaan audit (*audit integrity*) (*Section 201, 202 dan 206*)
- d. Perusahaan harus memiliki sebuah dewan dan komite audit yang independen yang menjunjung tinggi kepentingan pemegang saham dengan mengawasi isu-isu utama dan penting dari aktifitas manajemen dan auditor (*Sections 301 dan 305*)
- e. Sebuah sistem pengendalian internal yang kuat dan memadai harus ditegakkan untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan kecurangan (*Section 404*)
- f. Perusahaan harus menjunjung tinggi dan menunjukkan budaya etis mulai dari pucuk pimpinan hingga ke bawah (*Section 406*)

2.1.3 Teori Akuntansi Positif (*Positive Accounting Theory*)

Teori akuntansi positif beranggapan bahwa tujuan dari teori akuntansi adalah untuk menjelaskan dan memprediksi praktik-praktik akuntansi. Watt & Zimmerman (1986) menyatakan bahwa dasar pemikiran untuk menganalisa teori akuntansi dengan pendekatan normatif terlalu sederhana dan tidak memberikan dasar teoretis yang kuat. Selain itu teori akuntansi positif berupaya menjelaskan suatu proses yang menggunakan kemampuan, pemahaman dan pengetahuan akuntansi serta penggunaan kebijakan akuntansi yang paling sesuai untuk menghadapi kondisi tertentu di masa mendatang. Untuk mengurangi kesenjangan dalam pendekatan normatif, Watt & Zimmerman mengembangkan pendekatan positif yang lebih berorientasi pada penelitian empirik dan menjustifikasi berbagai teknik atau metode akuntansi yang sekarang digunakan atau mencari model baru untuk pengembangan teori akuntansi di kemudian hari.

Dalam *Positive Accounting Theory* dikemukakan 3 hipotesis yaitu:

1. Hipotesis Rencana Bonus (*Bonus Plan Hypothesis*)

Dalam hipotesis ini, semua hal dalam keadaan tetap, para manajer perusahaan dengan rencana bonus cenderung memilih prosedur akuntansi dengan perubahan laba yang dilaporkan dari periode masa depan ke periode sekarang. Hipotesis ini cukup beralasan. Para manajer, seperti kebanyakan orang, menginginkan imbalan yang tinggi. Jika bonus yang diberikan tergantung pada pendapatan bersih yang dilaporkan, maka kemungkinan mereka bisa meningkatkan bonus mereka pada periode tersebut dengan melaporkan pendapatan bersih setinggi mungkin. Salah satu cara untuk melakukan ini

adalah dengan memilih kebijakan akuntansi yang meningkatkan laba yang dilaporkan pada periode tersebut

2. Hipotesis Kontrak Hutang (*Debt Covenant Hypothesis*)

Hipotesis ini berkaitan dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi perusahaan di dalam perjanjian utang (*debt covenant*). Sebagian perjanjian utang mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi peminjam selama masa perjanjian. Dinyatakan pula jika perusahaan mulai mendekati suatu pelanggaran terhadap perjanjian utang maka perusahaan tersebut akan berusaha menghindari terjadinya perjanjian utang dengan cara memilih metode akuntansi yang meningkatkan laba. Pelanggaran terhadap perjanjian utang dapat menimbulkan suatu biaya serta dapat menghambat kinerja manajemen. Sehingga dengan meningkatkan laba perusahaan berusaha untuk mencegah atau setidaknya menunda hal tersebut.

3. Hipotesis biaya politik (*Political cost hypothesis*)

Dalam hipotesis ini dinyatakan bahwa semakin besar biaya politik yang dihadapi oleh perusahaan maka semakin besar pula kecenderungan perusahaan menggunakan pilihan akuntansi yang dapat mengurangi laba, karena perusahaan yang memiliki tingkat laba yang tinggi dinilai akan mendapat perhatian yang luas dari kalangan konsumen dan media yang nantinya juga akan menarik perhatian pemerintah dan regulator sehingga menyebabkan terjadinya biaya politik, diantaranya muncul intervensi pemerintah, pengenaan pajak yang lebih tinggi, dan berbagai macam tuntutan lain yang dapat meningkatkan biaya politik.

Dalam menyajikan angka-angka akuntansi, prinsip akuntansi berterima umum (PABU) memberikan fleksibilitas bagi manajemen dalam menentukan metode maupun estimasi yang dapat digunakan. Dengan adanya fleksibilitas tersebut, maka manajemen akan memiliki diskresi yang dapat mengarahkan perilaku

manajemen dalam pelaporan keuangan. Perilaku tersebut dapat bersifat efisien dimana diskresi tersebut digunakan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan dinilai positif oleh pasar. Namun di lain pihak diskresi tersebut dapat mengarahkan perilaku manajemen menjadi oportunistik dimana diskresi digunakan manajemen untuk kepentingan pribadi dan merugikan perusahaan dan pemegang saham secara umum.

Banyak perusahaan memanfaatkan adanya peluang dalam aturan akuntansi pada laporan keuangan sebelum dilaporkan pada publik untuk mengatur laba yang disajikan. Hal ini diakui oleh para ahli ekonomi di bidang akuntansi dan keuangan selama bertahun-tahun (Cornet *et al.*, 2006). *Bonus Plan Hypothesis* sebagai salah satu hipotesis dalam *positive accounting theory* menunjukkan bahwa manajer sebuah perusahaan memungkinkan menggunakan metode akuntansi untuk meningkatkan pendapatan untuk periode berjalan. Ketika seorang manajer menjadi subyek atas rencana bonus, ia akan menerima penghasilan dasar dan pendapatan variabel yang terkait dengan kinerja perusahaan. Ada bukti yang konsisten tentang tindakan pengaturan laba dalam laporan keuangan yang dilakukan eksekutif dengan mendapatkan bonus (Healy & Wahlen, 1999). Healy (1985) dan Hotlhausen *et al.* (1995) menyatakan jika pendapatan bonus nol atau di bawah batas bawah dan laba melebihi batas atas, manajer mempunyai insentif untuk menurunkan laba, karena dapat meningkatkan pembelanjaan investasi. Apabila pendapatan bonus berada di antara batas atas dan batas bawah, manajer mempunyai insentif untuk meningkatkan laba dengan mengkapitalisasi laba atau menunda pengeluaran investasi. Ketika kinerja manajemen pada tahun berjalan mencapai target akan diberi *reward* melalui bonus yang lebih tinggi, tetapi ketika

kinerja manajemen melebihi target atau kurang dari target maka mereka berkehendak untuk menurunkan laba tahun berjalan atau mengalokasikan pada tahun berikutnya.

2.1.4 Kecurangan Akuntansi

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai; (1) salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (Seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) yang berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan PABU di Indonesia. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara termasuk penggelapan tanda terima barang/ uang, pencurian aktiva atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. IAI (2001) membedakan antara kecurangan dan kekeliruan. Jika risiko itu timbul atas dasar tindakan yang disengaja, diklasifikasikan sebagai kecurangan, namun jika risiko timbul karena perbuatan tidak disengaja disebut sebagai kekeliruan.

Menurut *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)*, kecurangan akuntansi dapat digolongkan menjadi tiga jenis: kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aktiva dan korupsi. Pada umumnya kecurangan akuntansi terjadi karena tiga alasan (*fraud triangle*) yaitu peluang (*opportunity*), insentif dan tekanan (*incentives and pressure*), rasionalisasi dan sikap (*rationalization and attitude*). Peluang yang dimaksud adalah keadaan yang

mendukung dan menyediakan kemungkinan bagi dipilihnya tindakan kecurangan akuntansi. Insentif dan tekanan adalah kondisi insentif atau adanya tekanan lain yang menjadi motivasi bagi pimpinan atau pejabat untuk melakukan kecurangan akuntansi. Adapun rasionalisasi adalah adanya pembenaran atau justifikasi dari pihak yang terlibat kecurangan bahwa perilaku mereka adalah konsisten dengan kode etik pribadi mereka. Sikap berarti bahwa individu yang terlibat memiliki karakter atau nilai yang memungkinkan mereka untuk melakukan perbuatan tersebut.

Coram *et al.*, (2006) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki pengendalian internal yang baik akan lebih dapat mendeteksi kecurangan akuntansi. Sementara kecurangan akuntansi merupakan kesengajaan untuk melakukan tindakan penghilangan atau penambahan jumlah tertentu sehingga terjadi salah saji dalam laporan keuangan. Namun kesempatan untuk melakukan kecurangan tergantung pada kedudukan pelaku terhadap objek kecurangan. Secara umum manajer perusahaan mempunyai kesempatan lebih untuk melakukan kecurangan daripada pegawainya. Biasanya manajer melakukan kecurangan untuk kepentingan perusahaan yaitu salah saji yang timbul karena kecurangan pelaporan keuangan, sedangkan pegawai melakukan kecurangan berujuan untuk keuntungan pribadi misalnya salah saji berupa penyalahgunaan aktiva. Salah saji yang berasal dari penyalahgunaan aktiva meliputi penggelapan aktiva perusahaan yang mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (PABU).

Kantor Pos sebagai unit pelaksana teknis PT Pos Indonesia (Persero) juga tidak luput dari tindak kecurangan.

Beberapa modus kecurangan diantaranya:

- a. Petugas loket ; membatalkan resi (*consignment note*) tetapi barang tetap dikirimkan sebagaimana mestinya. Selanjutnya uang hasil pembatalan resi tidak disetorkan ke kasir.
- b. Bagian pemasaran ; tidak melaporkan transaksi pengiriman surat secara kredit sehingga transaksi tersebut tidak masuk dalam pencatatan di akuntansi sebagai piutang. Selanjutnya bagian pemasaran melakukan penagihan kepada pelanggan secara tunai dan uang tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi.
- c. Bagian teknik dan sarana ; melakukan manipulasi tanda terima sehubungan dengan pengadaan peralatan, renovasi bangunan dan sebagainya.
- d. Bagian keuangan ; menggunakan / meminjam kas untuk kepentingan pribadi dan ketika dilakukan pemeriksaan uang tersebut tidak ada/ belum dikembalikan.
- e. Bagian akuntansi ; bekerjasama dengan bagian lain untuk melakukan *treatment* pencatatan atas suatu transaksi dengan maksud melakukan manipulasi.
- f. Bagian sumber daya manusia ; menggunakan uang kas hasil potongan gaji karyawan misalnya sumbangan sosial, koperasi dan iuran lainnya untuk kepentingan pribadi.

Wilopo (2006) mengemukakan bahwa upaya menghilangkan kecurangan akuntansi dapat dilakukan antara lain dengan:

1. Mengefektifkan pengendalian internal, termasuk penegakan hukum.

2. Perbaiki sistem pengawasan dan pengendalian.
3. Pelaksanaan *good governance*
4. Memperbaiki moral dari pengelola perusahaan yang diwujudkan dengan mengembangkan sikap komitmen terhadap perusahaan, negara dan masyarakat.

2.1.5 Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didisain untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (SA seksi 319). Pengendalian internal merupakan bagian dari sistem proteksi terhadap kecurangan yang didisain untuk mencegah irregularitas dan upaya deteksi dini kecurangan (Silverstone, 2007). ACFE dalam survey 2004 memberikan catatan bahwa pengendalian internal yang baik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan dan struktur pengendalian yang baik harus menjadi prioritas dalam program pencegahan kecurangan secara komprehensif.

The Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO) mendefinisikan pengendalian internal adalah suatu proses. Ketika melakukan evaluasi pengendalian internal, harus diingat bahwa yang dievaluasi adalah proses bukan outcome (hasil). Suatu proses yang efektif adalah lebih seperti menuju kearah hasil yang diinginkan. Suatu hasil yang tidak diinginkan dapat menunjukkan suatu proses yang sedang terjadi. Namun bahwa ada hubungan langsung mungkin saja tidak terlalu benar. Mungkin telah terjadi

kesalahan internal control yang dapat disebabkan oleh hal lain dari pada proses yang sedang terjadi.

COSO menetapkan ada 5 komponen pengendalian internal yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan dasar dari semua komponen pengendalian internal dan menyediakan disiplin dan struktur. Manajemen senior wajib mendisain pengaruh yang positif atas kesadaran pengawasan dari para karyawan perusahaan.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Perusahaan harus peduli dan sepekat untuk menghadapi risiko yang ada. Perlu dibuat tujuan yang terintegrasi melalui semua nilai rantai aktivitas (*chain activities*) yang ada, sehingga perusahaan beroperasi dengan baik. Setelah tujuan ditetapkan perusahaan selanjutnya harus mengidentifikasi risiko untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dan menganalisis serta mengembangkan cara-cara untuk mengelolanya.

3. Aktifitas Pengendalian (*Control Activities*)

Merupakan serangkaian kegiatan yang didasarkan pada kebijakan dan prosedur yang bertujuan menjamin bahwa apa yang ada telah ditetapkan manajemen dalam memitigasi risiko telah dilaksanakan dengan baik.

Aktivitas pengendalian dilakukan pada semua level organisasi.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan, pengidentifikasian, pengungkapan dan pertukaran

informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka. Sistem informasi mencakup sistem akuntansi terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meirngkas dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva utang dan ekuitas. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan.

5. Pengawasan (*Monitoring*)

Pengawasan adalah proses menentukan mutu kinerja pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan disain dan operasi pengendalian yang tepat waktu dan pengendalian tindakan koreksi.

Implementasi pengendalian internal di PT Pos Indonesia (Persero) secara teknis tertuang dalam Keputusan Direksi Nomor KD.23/DIRUT/0312 tentang Pemeriksaan Periodik di Tingkat Pelaksana Teknis. Berdasarkan Keputusan Direksi tersebut, Sistem Pengendalian Internal didefinisikan sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan (atasan) dan seluruh karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan perusahaan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset perusahaan dan ketaatan terhadap perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku. Dalam Keputusan Direksi tersebut telah diatur beberapa pedoman pelaksanaan pemeriksaan periodik di Kantor Pos. Keputusan Direksi tentang Pemeriksaan periodik di Tingkat Pelaksana disajikan dalam lampiran 2.

2.1.6 Sistem Bonus

Kompensasi merupakan nilai jasa yang diberikan pemilik perusahaan (*principal*) kepada manajemen (Jensen dan Meckling, 2006). Bonus adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui. Bonus dibayar secara eksklusif kepada para eksekutif atau kepada semua pegawai. Ada tiga cara pemberian bonus yaitu: Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, jika jumlah produksinya melebihi jumlah yang telah ditetapkan, pegawai menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan. Kedua, apabila terjadi penghematan waktu, yaitu jika pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu, lebih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan ketiga, berdasarkan perhitungan progresif, yaitu jika pegawai makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produksi yang dihasilkannya. Bagi organisasi, bonus memiliki arti penting karena bonus mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan sehingga profitabilitas meningkat.

Namun Dallas (2002) mendeskripsikan bahwa ketika uang dan profitabilitas semata dijadikan standar pemberian bonus (tanpa dikontrol dengan sistem budaya yang berbasis etika) maka anggota organisasi hanya tertarik untuk memperoleh keuntungan finansial yang semakin meningkat dan hal ini

mengakibatkan karyawan semakin berani melakukan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Erickson *et al.* (2004) menyatakan bahwa struktur bonus dapat digunakan sebagai alternatif untuk menurunkan tingkat kecurangan dan untuk meningkatkan kinerja atau kesadaran untuk mencapai kinerja.

Sistem bonus yang berlaku di PT Pos Indonesia (Persero) didasarkan pada sistem manajemen kinerja individu.

Sistem manajemen kinerja individu dimaksudkan untuk:

- a. memberi kejelasan terhadap peran serta setiap karyawan di dalam memajukan perusahaan.
- b. memberikan panduan yang jelas dan pasti terhadap tolok ukur prestasi kerja dari karyawan
- c. memberikan kejelasan bagi karyawan terhadap karir dan imbal jasa/remunerasi.
- d. memberi kejelasan nilai prestasi kerja.

Penilaian karyawan dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan. Penilaian tersebut dilakukan pembobotan dan selanjutnya dikonversikan ke dalam nilai angka. Bonus diberikan kepada karyawan setelah perusahaan memperoleh keuntungan pada periode tertentu. Namun dalam pelaksanaannya pemberian bonus kepada karyawan diberlakukan sama misalnya diberikan 1 kali gaji atau 2 kali gaji dan sebagainya. Artinya nilai *key performance indicator* (KPI) tidak berhubungan dengan bonus. Nilai KPI hanya digunakan untuk kenaikan grade, tingkat jabatan dan tunjangan kinerja.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Berbagai peneitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi telah dilakukan sebelumnya diantaranya:

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Merle Erickson, Michelle Hanlon, Edward Maydew (2004)	<i>Is There a Link Between Executive Compantion and Accounting Fraud</i>	<i>Fraud, Exterbal Financing, Size, Compensation System, Corporate Governance</i>	Kecurangan akuntansi sangat dipengaruhi oleh executive stock based compensation dan executive pay for performance sensitivity.
Wilopo (2006)	Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan akuntansi: Studi pada perusahaan publik dan BUMN di Indonesia	Kecenderungan kecurangan akuntansi, pengendalian internal, perilaku tidak etis, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri akuntansi, moralitas manajemen	Perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan efektifitas pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas serta menghilangkan asimetri informasi. Namun kompensasi yang diberikan tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi
Paul Coram, Colin Ferguson, Robyn Moroney (2006)	<i>The Value of Internal Audit in Fraud Detection</i>	<i>Internal Audit, Fraud, Corportae governance Structure</i>	Organisasi yang mempunyai fungsi pengendalian internal lebih mampu mendeteksi adanya kecurangan daripada organisasi yang tidak mempunyai
Randa Fransiskus, Meliana (2009)	Pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi dan moralitas manajemen, kecenderungan kecurangan akuntansi	Keefektifan Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen berpengaruh negatif dan signifikan demikian juga ketaatan aturan akuntansi namun tidak signifikan sedang asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
Thoyibatun (2012)	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap	Keefektifan pengendalian internal, sistem kompensasi, perilaku tidak etis, kecenderungan	Keefektifan SPI dan sistem kompensasi berpengaruh negatif thdp kecurangan akuntansi, ketaatan thdp aturan dan perilaku tidak etis

	kinerja organisasi.	kecurangan akuntansi, akuntabilitas kinerja.	berpengaruh positif thdp kecurangan akuntansi. Kecurangan akuntansi tdk terbukti berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.
--	---------------------	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Teori agensi merupakan dasar hubungan kerjasama antara *principal* (pemegang saham) dan *agent* (manajer) dimana antara *principal* dan *agent* mempunyai kepentingan yang berbeda. Kedua belah pihak, *principal* dan *agent* diasumsikan bertindak secara rasional sesuai dengan kepentingan ekonomis masing-masing. Keinginan untuk memaksimalkan manfaat ekonomi masing-masing akan menimbulkan benturan kepentingan (*conflict of interest*). *Principal* diasumsikan selalu ingin memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi sedangkan *agent* diasumsikan selalu mementingkan dirinya sendiri. Menurut Jensen & Meckling (1976) perbedaan tujuan antara *principal* dan *agent* tersebut memungkinkan *agent* mempunyai lebih banyak informasi mengenai pekerjaan dibanding *principal* dan *principal* tidak dapat mengukur output yang dihasilkan *agent* secara akurat.

Teori agensi juga memandang hubungan antara pemilik (*principal*) dan manajemen perusahaan (*agent*). *Principal* mempercayai *agent* yang telah memberikan jasa manajerialnya. Dengan jasanya tersebut *agent* menerima kompensasi dari *principal* (Jensen and Meckling, 1976). Menurut Scott (2003) rencana kompensasi eksekutif adalah kontrak agensi antara perusahaan dan manajernya yang berusaha untuk menyatukan kepentingan dari pemilik dan manajer dengan mendasarkan kompensasi manajer pada satu atau lebih ukuran usaha manajer dalam operasi perusahaan

Untuk meminimalisasi permasalahan agensi tersebut, maka dibuatlah kontrak-kontrak dalam perusahaan baik kontrak antara pemegang saham dengan manajernya maupun kontrak antara manajemen dengan karyawan, pemasok dan kreditur. Teori kontrak (*contracting theory*) menyatakan bahwa perusahaan merupakan sekumpulan kontrak-kontrak (*nexus of contracts*). *Agent* yang telah diberi wewenang mengelola perusahaan bertanggung jawab untuk memaksimalkan keuntungan *principal* dan melaporkan tanggung jawabnya melalui media laporan keuangan. Dalam memonitor implementasi kontrak-kontrak tersebut perusahaan menerapkan pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan bagian dari sistem proteksi terhadap kecurangan yang didisain untuk mencegah irregularitas dan upaya deteksi dini kecurangan (Silverstone, 2007). Coram *et al.*(2006) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki pengendalian internal yang baik akan lebih dapat mendeteksi kecurangan akuntansi.

Laporan keuangan sebagai media pertanggungjawaban manajemen harus disusun sesuai dengan aturan-aturan akuntansi yang berlaku sehingga dapat tersaji secara relevan agar *principal* dapat mengambil keputusan dengan tepat. Laporan keuangan yang tidak disusun berdasarkan aturan akuntansi yang berlaku dapat menimbulkan kesalahan yang nantinya berdampak pada kecurangan akuntansi. Kontrak lain yang dibuat antara *principal* dan *agent* adalah pemberian bonus. Pemberian bonus akan mendorong perilaku *agent* melakukan tindakan yang sesuai keinginan *principal* seperti pengawasan aktif kepada keputusan-keputusan manajerial (Hoi dan Robin, 2004). Pemberian bonus juga dapat digunakan sebagai

alternatif untuk menurunkan tingkat kecurangan dan untuk meningkatkan kinerja atau kesadaran untuk mencapai kinerja (Erickson *et al.*, 2004)

2.3 Kerangka Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari telaah pustaka serta merupakan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Pada hipotesis ini akan dipaparkan pengaruh sistem pengendalian internal dan sistem bonus terhadap kecurangan akuntansi.

2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi

Sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasaran yaitu: reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasional, serta ketaatan pada hukum dan aturan (Arens, 2006). Secara ringkas pengendalian didisain untuk menghilangkan inefisiensi dan tindakan yang tidak wajar. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa sistem pengendalian internal yang tidak efektif akan membuat seseorang lebih mudah untuk melakukan tincakan kecurangan yang akan merugikan perusahaan dan mengganggu keberlangsungan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai.

AICPA (2003) menyatakan bahwa ada tiga alasan penyebab kecurangan (*fraud triangle*) yaitu peluang (*opportunity*), insentif dan tekanan (*incentive and pressure*), rasionalisasi dan sikap (*rationalization and attitude*). Peluang tersebut dapat diminimalisir dengan adanya pengendalian internal yang efektif.

Coram *et al.*(2006), Beasley (1996), menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif akan mengurangi kecurangan akuntansi. Pernyataan tersebut

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Rahmawati (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dari penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa kecurangan akuntansi umumnya dilakukan karena adanya kesempatan dan peluang yang muncul akibat lemahnya pengendalian internal di perusahaan. Sistem pengendalian internal yang lemah membuat seseorang tidak takut untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, karena tindakan mereka tidak terdeteksi oleh siapapun, sebaliknya jika semakin baik sistem pengendalian internal suatu perusahaan maka tindakan kecurangan akuntansi akan sulit dilakukan karena setiap kegiatan yang mereka lakukan telah dibatasi dan dikelola sebatas tanggung jawab mereka terhadap tugasnya, sehingga setiap kegiatan akan diawasi oleh Bagian lain, jika terjadi kecurangan, maka pihak lain akan mengetahuinya sehingga setiap orang yang memiliki niat melakukan kecurangan dapat dicegah.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengajukan hipotesis;

H1 : Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Hal tersebut berarti bahwa semakin baik sistem pengendalian internal, maka semakin kecil kecurangan akuntansi.

2.3.2 Pengaruh Sistem Bonus terhadap Kecurangan Akuntansi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat bersifat financial maupun non financial pada periode yang telah ditentukan. Bonus merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan apabila memenuhi sasaran kinerja. Sistem bonus yang baik akan

mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Jensen and Meckling (1976) menjelaskan dalam teori keagenan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat *agent* (manajemen) akan bertindak sesuai dengan keinginan *principal* (pemegang saham) yaitu dengan memberikan informasi yang sebenarnya tentang keadaan perusahaan.

Begitu juga dengan pemberian bonus. Meskipun pemberian bonus didasarkan pada kinerja seseorang pada periode tertentu namun kesesuaian besaran bonus akan mempengaruhi seseorang dalam bertindak baik pada saat sebelum pemberian bonus maupun sesudah pemberian bonus. Pada saat sebelum pemberian bonus karyawan akan berusaha melakukan upaya agar bonus yang diterima sesuai dengan harapan misalnya dengan cara melakukan manajemen laba. *Bonus Plan Hypothesis* menyatakan bahwa jika bonus yang diberikan tergantung pada pendapatan bersih yang dilaporkan, maka kemungkinan mereka bisa meningkatkan bonus mereka pada periode tersebut dengan melaporkan pendapatan bersih setinggi mungkin. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan memilih kebijakan akuntansi yang meningkatkan laba yang dilaporkan pada periode tersebut

Sedangkan setelah pemberian bonus, ketika karyawan menganggap bahwa bonus yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan cenderung untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan keinginan perusahaan misalnya karyawan berupaya mendapatkan tambahan imbalan seperti yang diharapkan dengan cara-cara yang melanggar kebijakan perusahaan. Kedua upaya

tersebut diatas bersifat manipulatif sehingga apabila tidak diawasi dengan baik akan menyebabkan kecurangan. Tindakan manipulatif ini terjadi apabila sistem bonus secara keseluruhan tidak berjalan dengan baik sehingga karyawan merasakan ketidakadilan, sehingga bonus yang kecil seringkali dianggap tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Artinya bonus yang kecil membuat karyawan masih berfikir untuk melakukan kecurangan, sedangkan apabila karyawan menerima bonus yang lebih besar maka karyawan menganggap bahwa mereka pantas untuk diberikan imbalan tersebut. Sehingga semakin kecil bonus yang diterima maka akan semakin tinggi kemungkinan karyawan melakukan kecurangan. Sebaliknya ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dengan bonus yang mereka terima maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mereka merasa pekerjaannya dihargai oleh pihak perusahaan. Teori ini dibuktikan dengan penelitian Erickson *et al.* (2004), Fransiscus (2009) dan Thoyibatun (2012) yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas dan ketaatan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Dari uraian diatas penulis mengajukan hipotesis:

H1 : Sistem bonus berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi bonus yang diberikan akan berpengaruh semakin kecilnya kecurangan akuntansi.