

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit

KSPPS BMT Dana Insani dalam Penanganan Fraud



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Fatihah Aisyah Jasmine Salsabillah

No. Mahasiswa: 17312364

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit
KSPPS BMT Dana Insani dalam Penanganan Fraud**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi ini. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 19 Oktober 2021

Peneliti,

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp with a Garuda emblem and a handwritten signature over it. The stamp is yellow and green, with the number '10000' and the word 'PAPPEL' visible. The signature is in black ink and appears to be 'Fatimah Aisyah Jasmine Salsabillah'.

(Fatimah Aisyah Jasmine Salsabillah)

**Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit
KSPPS BMT Dana Insani dalam Penanganan Fraud**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Nama: Fatihah Aisyah Jasmine Salsabillah

No. Mahasiswa: 17312364

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 19 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Hendi Yogi Prabowo', written over a horizontal line.

Hendi Yogi Prabowo, S.E., M.For.Accy., Ph.D., CFrA, CAMS

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DIVISI AUDIT KSPPS BMT DANA INSANI
DALAM PENANGANAN FRAUD

Disusun oleh : FATIHAH AISYAH JASMINE SALSABILLAH

Nomor Mahasiswa : 17312364

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 08 November 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : HENDI YOGI PRABOWO, SE., M.FORACCY., CFRA.,
Ph.D.

Penguji : MAHMUDI, DR., M.SI., CMA.



Mengetahui
Dean Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji syukur peneliti tunjukan ke hadirat Allah SWT karena atas petunjuk, berkah, rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa junjungan shalawat serta salam peneliti aturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah Allah SWT serta menjadi suri teladan yang baik bagi umat manusia, menjadi penerang dikala gelap menghampiri, membimbing umat manusia dengan keimanan dan ketakwaan untuk melihat kebesaran dan keagungan Allah SWT.

Penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani dalam Penanganan Fraud”** dilakukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan syukur dan Terima Kasih kepada:

1. Allah SWT yang tidak pernah berhenti untuk selalu mengasihi, menyayangi dan mengampuni hamba-Nya, memberikan takdir terbaik bagi hamba-Nya.

2. Nabi Muhammad SAW sebagai perantara kepada umat manusia untuk dapat mengenal kebesaran dan keagungan Allah SWT, mengajarkan keimanan dan ketakwaan yang seakan tidak pernah ada habisnya.
3. Abi Kurniawan Fahmi, Ummi Ister Pamungkastiwi dan Mamah Romi Wulandari yang selalu membimbing, mendoakan dan memberikan dukungan materiil maupun non-materiil dengan belas kasih tanpa mengharapkan imbalan dari peneliti di dalam kandungan hingga menyelesaikan pendidikan tinggi. Semoga penelitian ini menjadi salah satu hal yang dapat membahagiakan Abi, Ummi, dan Mamah di dunia.
4. Faiha Nabilah Syifa sebagai adik kecil peneliti yang sudah beranjak remaja. Adik yang selalu peneliti sayang dan banggakan. Terima Kasih, selalu menghibur peneliti selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan rasa bahagia kepada Syifa.
5. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku rektor Universitas Islam Indonesia beserta jajarannya.
6. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si. selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta jajarannya.
7. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D. selaku ketua jurusan Akuntansi beserta jajarannya.
8. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak. Selaku ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana beserta jajarannya.

9. Bapak Hendi Yogi Prabowo, S.E., M.For.Accy., Ph.D., CFrA, CAMS selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing peneliti serta memberikan banyak ilmu bagi peneliti, khususnya dalam bidang audit forensik. Terima Kasih, semoga Bapak selalu sehat dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Segenap Dosen Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti. Terima Kasih, atas segenap bantuan serta ilmu yang diberikan kepada peneliti selama peneliti mengemban studi di Universitas Islam Indonesia.
11. Milenia Fara Endira dan Mardliyyatus Sholihah sebagai sahabat sehidup semati peneliti yang selalu menjadi tumpuan dan penenang untuk peneliti dalam menghadapi segala masalah. Terima kasih, atas segala semangat yang kalian berikan serta pundak yang selalu menjadi tumpuan bagi peneliti. Semoga Allah SWT selalu memberikan kalian kesehatan serta kesabaran agar tetap bersama peneliti hingga akhir hayat.
12. Rinaldy Aji Permana sebagai sahabat peneliti yang selalu ada dan hadir sebagai tempat peneliti berkeluh kesah. Terima Kasih, atas segala bantuan dan waktunya untuk peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesabaran kepada Aji dalam menghadapi tingkah laku peneliti.

13. Mbak Linda dan Mbak Eki terima kasih, atas segala semangat dan bantuannya kepada peneliti ketika peneliti mengerjakan skripsi ini.
14. Teman-teman FBE UII Angkatan 2017, terima kasih telah menjadi teman yang baik dan bermanfaat. Semoga sukses semua dan bertemu lagi di kemudian hari.
15. KSPPS BMT Dana Insani sebagai objek penelitian, Terima Kasih telah membantu dan bekerja sama dengan peneliti di tengah masa Pandemi Covid-19 agar peneliti dapat menyusun skripsi ini.
16. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semuanya yang telah membantu proses penyusunan skripsi
17. *Lastly, to Fatimah Aisyah Jasmine Salsabillah as the researcher herself. Thank you for being confident in doing this research. Thank you for the hard work that has been done. Thank you for all the patience and tears that have been poured while working on this thesis. Hopefully in the future Allah SWT makes it easy to achieve all the goals and targets that you dream of.*

Peneliti berharap bahwa penelitian yang masih jauh dari kata sempurna ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang audit serta bagi siapa pun yang membacanya. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh peneliti.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Yogyakarta, 13 Oktober 2021

Peneliti,

Fatihah Aisyah Jasmine Salsabillah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Pengenalan Bab.....	1
1.2 Latar Belakang	1
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Fokus Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Pengenalan Bab	11
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Koperasi	11
2.2.2. Audit Internal	16
2.2.3. Internal Control System	18
2.2.4. Fraud.....	20

2.2.5. Pencegahan <i>Fraud</i>	24
2.2.6. Pendeteksian <i>Fraud</i>	25
2.2.7. Pengungkapan <i>Fraud</i>	26
2.2.8. Sumber Daya Manusia	28
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Pengenalan Bab	34
3.2 Jenis Penelitian	34
3.3 Instrumen Penelitian.....	34
3.4 Fokus Penelitian	35
3.5 Sistematika Penelitian	35
3.5.1 Menentukan Rumusan Masalah	37
3.5.2 Kajian Literatur	38
3.5.3 Pengumpulan Data	38
3.5.4 Analisis Data	39
3.6 Sumber dan Jenis Data	42
3.6.1. Data Primer	42
3.6.2. Data Sekunder	45
3.7 Objek Penelitian	46
3.8 Teknik Pengumpulan Data	46
3.9 Teknik Pengujian Keabsahan Data	47
3.9.1. Validitas	47
3.9.2. Reliabilitas.....	48
3.9.3. <i>Software</i> Nvivo 12 Plus.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Pengenalan Bab	50
4.2. Profil KSPPS BMT Dana Insani	50
4.2.1 Sejarah KSPPS BMT Dana Insani	52

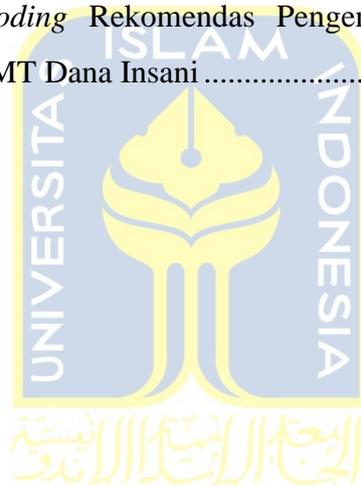
4.2.2	Visi dan Misi	53
4.2.3	Struktur Organisasi.....	54
4.2.4	Produk dan Layanan.....	55
4.3.	Mekanisme Penanganan Fraud pada KSPPS BMT Dana Insani	56
4.3.1	Pilar Pencegahan pada Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT Dana Insani	59
4.3.2	Pilar Pendeteksian pada Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT Dana Insani	62
4.4.	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani	69
4.4.1.	Pengembangan Kompetensi	72
4.4.2.	Kompetensi yang Dibutuhkan.....	74
4.5.	Kekurangan dan Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani.....	76
4.5.1.	Belum ada SDM yang Ditempatkan untuk Mengelola WBS.....	79
4.5.2.	Hasil Pelatihan belum Optimal	79
4.5.3.	Kurangnya Wawasan Audit yang Dimiliki Tim Audit	80
4.5.4.	Kurangnya Wawasan Prakerja terhadap Operasional Perbankan	80
4.6.	Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani.....	80
4.6.1.	Membuat dan Mensosialisasikan WBS.....	84
4.6.2.	Pelatihan Audit.....	84
4.6.3.	Sertifikasi Profesi	85
4.6.4.	Training Karyawan terkait Operasional BMT	86
4.7.	Kesimpulan Bab	87
BAB V PENUTUP.....		90
5.1.	Pengenalan Bab	90

5.2. Kesimpulan.....	90
5.3. Keterbatasan Penelitian	92
5.4. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94



DAFTAR TABEL

Tabel	3.1	Profil Partisipan Wawancara.....	45
Tabel	4.1	<i>Matrix Coding</i> Perbandingan Kebutuhan Kompetensi dengan Pengembangan Kompetensi SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani.....	58
Tabel	4.2	<i>Matrix Coding</i> Perbandingan Kebutuhan Kompetensi dengan Pengembangan Kompetensi SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani.....	71
Tabel	4.3	<i>Matrix Coding</i> Kekurangan dan Kendala Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani.....	78
Tabel	4.1	<i>Matrix Coding</i> Rekomendas Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fraud Triangle	22
Gambar 3.1 Sistematika Penelitian	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KSPPS BMT Dana Insani	54
Gambar 4.2 <i>Analytical Maps</i> Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT Dana Insani	57
Gambar 4.3 <i>Analytical Maps</i> Perbandingan Kebutuhan Kompetensi dengan Pengembangan Kompetensi SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani	70
Gambar 4.4 <i>Analytical Maps</i> Kekurangan dan Kendala Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani	77
Gambar 4.5 <i>Analytical Maps</i> Rekomendasi Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani	82



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1	Surat Selesai Penelitian	98
Lampiran 2	Transkrip Wawancara 1	99
Lampiran 3	Transkrip Wawancara 2	103
Lampiran 4	Transkrip Wawancara 3	107
Lampiran 5	Transkrip Wawancara 4	113
Lampiran 6	Transkrip Wawancara 5	116
Lampiran 7	Transkrip Wawancara 6	119
Lampiran 8	Transkrip Wawancara 7	125
Lampiran 9	Transkrip Wawancara 8	127
Lampiran 10	<i>Framework Matrix</i> Mekanisme Penanganan <i>Fraud</i> pada KSPPS BMT Dana Insani	129
Lampiran 11	<i>Framework Matrix</i> Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani	132
Lampiran 12	<i>Framework Matrix</i> Kendala dan Kekurangan dalam Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani ...	139
Lampiran 13	<i>Framework Matrix</i> Rekomendasi dalam Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani	142

ABSTRAK

Terungkapnya berbagai kasus fraud di KSPPS BMT Dana Insani yang merugikan pihak nasabah maupun BMT menginisiasi KSPPS BMT Dana Insani mengeluarkan Standar Operasional Prosedur mengenai Penanganan Fraud. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia di divisi audit yang dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani dalam melakukan penanganan fraud. Objek dari penelitian ini adalah pihak-pihak yang melakukan penanganan fraud pada KSPPS BMT Dana Insani. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif studi kasus dan dibantu oleh software NVivo 12 Plus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan partisipan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Hasil penelitian menunjukkan dalam melakukan penanganan fraud KSPPS BMT Dana Insani sudah memiliki mekanisme yang cukup memadai namun harus tetap ditingkatkan, sedangkan dalam pengembangan sumber daya manusia dilakukan pelatihan logical framework, sertifikasi analis dan diskusi.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Penanganan Fraud, Divisi Audit, Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah



ABSTRACT

The disclosure of various fraud cases at KSPPS BMT Dana Insani that harmed the customers and BMT initiated KSPPS BMT Dana Insani to issue Standard Operating Procedures on Fraud Handling. This study aims to determine how the development of human resources in the audit division carried out by KSPPS BMT Dana Insani in handling fraud. The object of this research is the parties who handle fraud at KSPPS BMT Dana Insani. The research was conducted using a qualitative case study method and assisted by the NVivo 12 Plus software. Data collection techniques used interviews with selected participants based on certain criteria. The results of the study show that in handling fraud KSPPS BMT Dana Insani already has a mechanism that is quite adequate but must be improved, while in the development of human resources, training is carried out on a logical framework, analyst certification and discussions.

Keywords: *Human Resources Development, Fraud Handling, Audit Division, Sharia Financing Savings and Loans Cooperative*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan Bab

Pada bab ini merupakan permulaan dalam penyusunan skripsi, untuk membahas terkait kapan, bagaimana, apa dan siapa yang hendak diteliti. Serta manfaat dan tujuan diadakannya penelitian ini, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, fokus, manfaat dan sistematika penulisan.

1.2 Latar Belakang

Koperasi adalah suatu badan usaha dengan anggota seorang individu maupun badan hukum, yang melaksanakan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi serta landasan hukum, untuk saling memperbaiki dan tolong menolong terkait kehidupan ekonomi masyarakat di Indonesia, menurut perundangan No. 25 Tahun 1992.

Pada pengertian di atas menunjukkan bahwa adanya koperasi tidak hanya sebagai bentuk usaha yang memiliki asad serta prinsip khas. Tetapi koperasi adalah alat memperkuat dan meningkatkan System pada perekonomian masyarakat di Indonesia, selain itu memiliki peranan yang sangat penting karena memiliki fungsi sebagai badan usaha yang menaungi dan mempersatukan rakyat kecil dalam menggerakkan ekonomi sekaligus sebagai sokoguru perekonomian nasional.

Pada tahun 2019 menurut *CIA International Co-operative Alliance* menyatakan bahwa koperasi di segala penjuru dunia telah menghasilkan

omset sebanyak 2,1 triliun US Dolar, tidak hanya itu koperasi juga turut memberikan infrastruktur dan layanan untuk membangun masyarakat. Melalui ICA disebutkan bahwasanya koperasi memberi kontribusi penuh terhadap peningkatan ekonomi dengan lapangan kerja dengan kualitas yang baik kepada 280 juta jiwa diberbagai tempat dan negara, tepatnya sebanyak 10 persen dari total pekerja di dunia.

Di Indonesia usaha koperasi telah berkontribusi pada peningkatan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) yang berawal dari jumlah 3.99 persen pada 2016 mengalami peningkatan mencapai 5.1 persen pada 2018. Hal tersebut, berdampak pada meningkatnya kesejahteraan masyarakat Indonesia beserta para anggota, dengan dilihat melalui jumlah badan usaha koperasi bertambah.

Salah satu koperasi yang beroperasi di Indonesia adalah KSPPS yang merupakan singkatan dari Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. Terbentuknya KSPPS berawal dari dibangunnya BMT atau Baitul Maal Wat Tamwil yaitu sebuah usaha keuangan syariah berskala mikro di Indonesia yang memiliki keunikan khas. KSPPS termasuk ke dalam LKNB atau Lembaga keuangan Non-Bank dengan sistem syariah. Dalam peraturan Menteri Koperasi Usaha Kecil dan Menengah RI dengan No. 16/Per/M.KUKM/IX/2015 terkait berjalannya Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah pada koperasi. KSPPS berperan ganda tamwil atau sebagai Lembaga perbisnisan dan juga menjalankan fungsi-fungsi sosial seperti perhimpunan, pengelolaan dan sebagai media penyaluran zakat,

infak, Shodaqoh dan wakaf (ZISWAF) juga memberikan jasa pinjaman maupun pembiayaan berdasarkan ketentuan syariah seperti pengelolaan ZISWAF yang telah diuraikan di atas.

KSPPS BMT Dana Insani mempunyai 8 cabang dan 1 kantor pusat yang beroperasi di Kabupaten Gunung Kidul dan telah berdiri selama 20 tahun. Adapun jasa yang ditawarkan KSPPS BMT Dana Insani adalah pembiayaan dan simpanan. Produk simpanan terdiri dari *wadiah* (titipan), *mudharabah* berjangka (bagi hasil), dan *wardah* (wadiah berhadiah). Untuk produk pinjaman terdiri dari *murabahah* (jual beli), *mudharabah* (bagi hasil), dan *ijarah* (sewa). KSPPS BMT Dana Insani yang merupakan lembaga keuangan syariah, memiliki akses pembiayaan yang lebih mudah daripada Bank lainnya. Kegiatan-kegiatan dalam menjalankan bisnis mengacu pada prinsip-prinsip syariah nyatanya tidak mampu menjamin tidak terjadinya kecurangan/*fraud* dengan menjadi media perantara antar pemilik dan peminjam modal, di mana rata-rata pihak yang membutuhkan modal usaha tidak *bankable*. Hal tersebut menjadikan kegiatan bisnis ini memiliki risiko yang tinggi.

Berdasarkan *Chartered Institute of Management Accountants* (2009) *fraud* merupakan kecurangan atau upaya menipu dengan maksud membuat diri pribadi menjadi untung dengan merugikan individu lainnya. Sedangkan bagi Tuanakotta (2013) *fraud* adalah kegiatan ilegal dicirikan dengan melanggar kepercayaan, menyembunyikan serta melakukan penipuan, Segala bentuk penerapan ancaman kekerasan fisik tidak

berpengaruh pada hal tersebut, baik dilakukan secara perorangan maupun kelompok organisasi dalam mendapatkan materi, properti maupun layanan dengan cara menghindari kewajiban membayar juga dapat masuk ke dalam kategori *fraud*.

Beberapa tahun terakhir, terdapat *fraud* yang terjadi secara berulang di KSPPS BMT Dana Insani. Bagian perkreditan kerap melakukan kecurangan atas jumlah dana kredit yang diajukan oleh nasabah, jumlah dana yang di *approved* pada sistem oleh bagian perkreditan lebih besar dari dana pengajuan nasabah, mengakibatkan bermasalahnya sistem kredit. Hal ini dapat terjadi apabila nasabah tidak mampu melakukan pembayaran baik sebagian maupun keseluruhan pada koperasi. *Fraud* kerap terjadi pada KSPPS BMT Dana Insani menjadi sebuah pertanyaan besar bagaimana selama ini auditor internal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja auditor internal dan juga usaha pengembangan Tim Audit oleh KSPPS BMT Dana Insani menjadi hal yang perlu di evaluasi kembali. Evaluasi tersebut diperlukan terhadap segala pertemuan auditor bagian dalam, berdasarkan hasil pengendalian dan pengawasan internal pada seluruh bagian pekerja KSPPS BMT Dana Insani.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti menentukan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Bagaimana Mekanisme Penanganan Fraud pada KSPPS BMT Dana Insani?*

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mekanisme praktik Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani serta bagaimana penerapannya sehingga dapat diperoleh gambaran dalam melakukan penanganan *fraud* dan kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan penanganan *fraud*.

2. *Bagaimanakah Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani dalam Melakukan Penanganan Fraud?*

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apa yang dilakukan oleh BMT Dana Insani dalam upaya pengembangan SDM Divisi Audit dan bagaimana pola pelatihan serta pembekalan keterampilan dan pengetahuan pada SDM yang dilakukan untuk menunjang kemampuan dalam melakukan penanganan *fraud*.

3. *Kekurangan dan Kendala Apa Saja yang dihadapi oleh KSPPS BMT Dana Insani dalam Pengembangan SDM di Divisi Audit?*

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui kekurangan dan kendala apa saja yang dihadapi oleh KSPPS BMT Dana Insani dalam mengembangkan SDM Divisi Audit.

4. *Bagaimana Bentuk Peningkatan yang Dapat Dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani agar Memaksimalkan SDM Divisi Audit dalam Menangani Fraud?*

Pertanyaan ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi peningkatan dan perbaikan kinerja SDM serta sarana dan prasarana untuk menunjang Divisi Audit dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan analisis kendala yang telah dilakukan. Rekomendasi yang diberikan dapat digunakan oleh KSPPS BMT Dana Insani guna menunjang kemampuan Divisi Audit dalam melaksanakan tugasnya yaitu melakukan penanganan *fraud*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme penanganan fraud pada Kantor Pusat KSPPS BMT Dana Insani.
2. Untuk mengetahui pengembangan SDM oleh Tim Audit melalui pola pelatihan, penugasan, dan evaluasi dalam proses menangani *fraud* serta mengetahui hubungan timbal balik antara SDM Tim Audit dengan SDM HRD dalam proses strategi pengembangan kualitas untuk menangani *fraud*.
3. Untuk menganalisis kendala yang dihadapi SDM Tim Audit dalam proses penanganan *fraud*.

4. Untuk memberikan rekomendasi peningkatan dan perbaikan kinerja SDM serta perbaikan sarana dan prasarana yang dapat dilakukan untuk menunjang Tim Audit Kantor Pusat KSPPS BMT Dana Insani dalam melaksanakan tugasnya untuk menangani *fraud*.

1.5 Fokus Penelitian

Agar hasil yang diperoleh dapat menjawab rumusan masalah dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis telah menentukan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian : Kantor Pusat KSPPS BMT Dana Insani, Jl. Tentara Pelajar No.53, Tegalmulyo, Kepek, Kec. Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55813.
2. Aspek Penelitian : Mekanisme prosedur penanganan *fraud* dan pengembangan keterampilan serta kemampuan SDM Divisi Audit dalam menjalankan tugasnya menangani *fraud* pada tahun 2019-2020.
3. Waktu Penelitian : 1 Juli – 30 September 2021
4. Objek Penelitian : Pihak yang bertanggungjawab pada prosedur penanganan *fraud* dan dalam Divisi Audit BMT Dana Insani dan pengembangan

SDM Divisi Audit, yaitu Direktur, Manajer Operasional, Kabag. HRD dan ICU, *Staff* HRD dan Personalia, *Staff Internal Control Unit*.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi praktisi dan akademisi sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi untuk mengoptimalkan kinerja divisi audit KSPPS BMT Dana Insani dapat meminimalisir bahkan menghindari faktor-faktor penghambat optimalisasi kinerja auditor internal dalam penanganan *fraud*. Juga menjadi rekomendasi kepada KSPPS BMT Dana Insani dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia divisi auditnya.

2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan pengembangan terhadap penelitian tentang pengembangan SDM audit internal di koperasi maupun perbankan lainnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari lima bab yaitu, pendahuluan, landasan teori dan tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, dan simpulan yang telah disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, fokus, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab dua berisi teori-teori yang diterapkan sebagai landasan penelitian agar dapat menjawab permasalahan yang terdapat pada penelitian. Selain itu ada bab dua terdapat penelitian dan teori terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan hal lainnya yang dapat membantu peneliti untuk menghadapi penelitian di lapangan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga sebagai penjabaran mengenai tahap dan perencanaan penelitian yang telah, jenis penelitian, fokus penelitian, sistematika penelitian, sumber, jenis data, responden dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik untuk menguji keabsahan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab lima membahas mengenai hasil analisa yang telah dilakukan dan disusun sebagaimana data yang diperoleh berdasarkan rumusan masalah sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab lima sebagai bab yang menjelaskan simpulan, keterbatasan dan rekomendasi praktis serta rekomendasi akademis dari hasil penelitian.

DFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengenalan Bab

Bab dua berisi teori-teori yang diterapkan sebagai acuan dan landasan penelitian agar dapat menjawab permasalahan yang terdapat pada penelitian. Berbagai konsep dan teori dijelaskan dan dipaparkan secara mendalam untuk mengembangkan kerangka pada penyusunan penelitian ini. Kajian pustaka digunakan sebagai pedoman terhadap penelitian sebelumnya dan konsep mengenai dasar kinerja, dasar *fraud* dan penelitian terdahulu.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Koperasi

Koperasi dimulai dengan nama *Coopere* yang merupakan bahasa latin, kemudian diserap oleh bahasa inggris menjadi *Cooperation* yang memiliki arti bekerja atau berusaha bersama. Bekerjasama dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari seorang individu dengan maksud, tujuan dan kepentingan yang sama. (Tambunan, 2017).

Dalam Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2012, membahas mengenai koperasi yang merupakan badan hukum dan dirikan oleh perorangan maupun badan hukum tersebut. Dengan cara melakukan pemisahan harta kekayaan seluruh anggota sebagai modal utama dalam menjalankan usaha, untuk memenuhi kebutuhan setiap

anggota dalam bidang perekonomian, sosial hingga budaya berdasarkan nilai dan prinsip koperasi.

2.2.1.1. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

Pada awalnya KSPPS dikenal dengan nama KJKS yang merupakan singkatan dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah berdasarkan keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia dengan No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 terkait petunjuk untuk melaksanakan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah. Namun di tahun 2015 merubah sistemnya menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah berdasarkan peraturan yang telah ditentukan oleh Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 terkait Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh koperasi (Adriyani, 2019). Merujuk pada hal tersebut, maka KSPPS dapat diartikan sebagai koperasi yang memberikan jasa pembiayaan, investasi dan simpanan yang menerapkan prinsip syariah, dengan kegiatan yang dilakukan berupa penghimpunan dana dan penyaluran jasa keuangan syariah kepada anggota maupun calon anggota koperasi.

2.2.1.2. Prinsip – Prinsip Syariah

Kegiatan operasional KSPPS menerapkan sistem dan prinsip seperti balas jasa, bagi hasil, profit, akad bersyarikat hingga produk pembiayaan yang setiap bagian akan diuraikan di bawah ini:

1. Prinsip Bagi Hasil

Pada prinsip ini, hasil yang diperoleh dari pembeli pinjaman melalui KSPPS akan dibagikan hasilnya. Konsep yang termasuk ke dalam prinsip tersebut yaitu *al-Musyarakah*, *al-Mudharabah*, *al-Musaqah* dan *Muzara'a*.

2. Sistem Balas Jasa

Dalam sistem ini, KSPPS menerapkan cara jual beli dengan memberikan hak agen kepada nasabah, yaitu membuat nasabah dapat membeli barang dan jasa menggunakan nama KSPPS. Setelahnya nasabah menjual barang tersebut yang telah diberi *mark-up* terlebih dahulu, sehingga KSPPS mendapatkan untung. Keuntungan inilah yang akhirnya diperoleh penyedia dana setelah melewati pembagian dengan koperasi. Beberapa sistem balas jasa yaitu *Ba'as-Salam*, *Ba'al-Murobahah*, *Ba'bitstaman Ajil* dan *Ba'al-Istishna*.

3. Sistem Profit

Dalam sistem ini, nasabah hanya perlu mengembalikan pokok pinjaman. Oleh sebab itu, kerap disebut sebagai pembiayaan kebajikan, karena merupakan bentuk sistem pelayanan sosial yang bersifat non-komersial.

4. Akad Bersyarikat

Akad bersyarikat adalah bentuk kerja sama penanaman modal oleh satu pihak maupun lebih, dengan mendapatkan

hasil berdasarkan pembagian untung rugi yang telah disepakati. Menggunakan konsep berupa *Al-Mudharabah* dan *Al-Musyarakah*.

5. Produk Pembiayaan

Kesepakatan antara KSPPS dengan pihak lain, sebagai penyedia uang dan tagihan, dengan syarat pihak peminjam berkewajiban untuk melakukan pelunasan hutang dan bagi hasil pada jangka waktu yang telah ditentukan. Terdapat beberapa konsep pembiayaan yaitu *Al-Mudharabah*, *Al-Musyarakah*, dan *al-Bai' Bitsaman Aji*. Berdasarkan peraturan yang terdapat pada Bank Indonesia No. 10/ 16/ PBI/ 2008 pasal 1 ayat 6, yang menyatakan bahwa prinsip syariah menerapkan prinsip hukum dalam Islam pada pelaksanaan kegiatan perbankan, berdasarkan fatwa yang telah ditentukan oleh Lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa pada bidang syariah sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

2.2.1.3. ***Baitul Mal wa Tamwil (BMT)***

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan Syariah yang terdiri dari dua jenis yaitu Baitul Mal yang berperan dalam menyalurkan dana non-profit, seperti infak, sedekah, hingga zakat, dan Baitul Tamwil yang mengumpulkan menyalurkan dana komersial. Keduanya mendukung BMT sebagai Lembaga keuangan

bagi masyarakat dengan yang menerapkan sistem Syariah. Manfaat dari adanya BMT yaitu untuk memberikan pelayanan yang layak kepada masyarakat bawah yang belum dapat dicapai oleh bank lainnya dengan landasan yang sama. Meskipun sekilas terlihat mirip, BMT dapat mencakupi masyarakat dengan ekonomi kelas bawah, adapun konsep yang ditawarkan berupa bagi hasil, ijarah, titipan dan jual beli. BMT sendiri memiliki fungsi yaitu:

- a. Menghimpun dan Menyalurkan dana.
- b. Menciptakan dan memberikan likuiditas, dengan membuat alat pembayaran yang sah guna memberi kemampuan agar suatu lembaga dan perorangan kewajibannya dapat terpenuhi.
- c. Sumber dari pendapatan yang diperoleh BMT, dapat memberikan lapangan kerja dan pendapatan bagi para pegawainya.
- d. BMT sebagai pemberi informasi bagi masyarakat, terkait risiko, peluang dan keuntungan yang terdapat pada lembaga tersebut.
- e. Sebagai Lembaga keuangan mikro syariah, BMT memberikan pembiayaan kepada usaha kecil, mikro dan menengah, tanpa meminta jaminan yang dapat membebani usaha tersebut.

2.2.2. Audit Internal

2.2.2.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal adalah pengawasan manajerial, berfungsi untuk mengukur hingga mengevaluasi sistem pengendalian yang bertujuan untuk membantu seluruh anggota manajemen agar pengelolaan berlangsung secara efektif. Selain itu, bertanggung jawab sebagai penyedia analisa, penilaian, pemberi saran yang berkaitan dengan kegiatan yang telah ditelaah hingga rekomendasi.

Institute of Internal Auditor (IIA) Menjelaskan bahwa audit internal merupakan aktivitas independen dan konsultasi yang dibuat guna menjadi penambah nilai dan sebagai peningkatan operasi pada organisasi, hingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Dengan cara melakukan evaluasi dan peningkatan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola.

Audit internal melakukan pemeriksaan pada laporan keuangan, catatan akuntansi hingga kepatuhan anggota pada kebijakan pihak atas manajemen serta ketentuan pemerintah terkait profesi, yaitu aturan pemerintah dalam perpajakan, Industri, perbankan, investasi, dan berbagai peraturan yang ditetapkan pada standar akuntansi. Pemeriksaan yang dilakukan tersebut agar dapat mengetahui laporan keuangan berisikan laporan yang sebenarnya, dan untuk memastikan seluruh bagian mengerjakan tugasnya

dengan baik, dan segala kewajiban yang telah diberikan oleh pihak atas.

2.2.2.2 Kinerja Auditor Internal

Kinerja adalah hasil yang didapatkan dari karya maupun hal yang dikerjakan secara personal dalam segi kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki kinerja yang dikerjakan oleh seluruh sumber daya alam yang ada. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri dan faktor luar. (Angelina, 2015.)

Pada masing-masing pekerja memiliki *skill* atau kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, kompetisi, kepuasan kerja, hingga motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi para pekerja pula dapat terpengaruh oleh permasalahan pribadi atau kejadian yang sedang dialaminya, dan faktor terakhir ialah kenyamanan terhadap lingkungan kerja serta kedekatan dengan para anggota dalam organisasi. (Wibowo, 2007.)

Pabundu (2006) menyatakan bahwa terdapat faktor dalam diri yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kecerdasan kestabilan emosi, persepsi peran, keterampilan dan kondisi keluarga. Sedangkan faktor luar adalah peraturan dalam pekerjaan. Kualitas kinerja dapat meningkat apabila terdapat timbal balik dan kepercayaan terhadap kemampuan dan karakteristik antar anggota, namun hal tersebut

membutuhkan waktu lama, dalam upaya membangun relasi pada tiap-tiap anggota.

2.2.3. Internal Control System

Sistem pengendalian internal (*Internal Control System*) merupakan peraturan, prosedur, praktik, dan struktur organisasi yang dijalani oleh seluruh anggota organisasi, baik oleh manajemen, karyawan, pimpinan, dan bagian lainnya. Sistem ini berperan sebagai pencegah dan pendeteksi kejadian-kejadian tak terduga serta sebagai penyedia jaminan agar objektivitas bisnis dapat diterima serta laporan keuangan dapat dipercaya (Hasibuan *et al.*, 2020: 190).

Menurut Hasibuan *et al.* (2020), pengendalian internal dirancang guna:

- a. Pengamanan terhadap aset yang berhubungan dengan lembaga hukum.
- b. Meningkatkan efisiensi.
- c. Mengukur pemenuhan aturan, regulasi-regulasi yang berhubungan dengan badan hukum.
- d. Menghindari tindakan negatif dan kecurangan berupa kejahatan, penyuapan dan tindakan perusakan.

Pengendalian internal sangat dibutuhkan bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terlaksana. Hal tersebut sesuai dengan

definisi pengendalian internal yang disampaikan oleh Harold Koontz dikutip dari Hasibuan (2006 :241) yang mengatakan,

“Control is the measurement and correction of the performance of subordinates in order to make sure that enterprise objective and the plans devise to obtain then are accomplished.”

Menurut Sutabri (2004), kegunaan sistem pengendalian internal yang baik yaitu:

- a. Menjaga dan mengamankan aset perusahaan.
- b. Meningkatkan ketelitian dan keakuratan akuntansi.
- c. Membuat efisiensi dalam operasi meningkat.
- d. Menjaga terjadinya hal yang menyimpang dari kebijaksanaan perusahaan.

Menurut Mulyadi (2002), manajemen dan auditor internal memiliki tanggungjawab terhadap pengendalian internal. Manajemen bertanggung jawab terkait pengembangan, penyelenggara, dan sebagai pengendali internal pada organisasinya secara efektif Sedangkan auditor internal memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan, pengendalian internal, mengevaluasi memadai atau tidak sekaligus memberikan rekomendasi peningkatan. Pada KSPPS BMT Dana Insani, audit internal yang bertanggungjawab dalam pengendalian internal disebut Satuan Pengawas Internal (SPI) atau *Internal Control Unit (ICU)*.

2.2.4. Fraud

2.2.4.1 Pengertian Fraud

Statement of Auditing Standards (SAS) No. 99 menganggap *fraud* sebagai “*an intentional act that result in a material misstatement in financial statement that are the subject of an audit*”.

Atau lebih jelasnya adalah tindakan yang disengaja untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subjek audit. Association of Certified Fraud Examiners (2014), menyatakan bahwa *fraud* ialah tindakan yang dilakukan oleh anggota dalam maupun orang-orang luar untuk mencapai keuntungan bagi diri sendiri ataupun kelompok yang berkaitan dengan tindakan melanggar hukum dan merugikan orang lain. Berdasarkan berbagai asumsi yang mendefinisikan fraud, maka dapat diartikan sebagai tindakan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja, dalam melakukan salah saji material dan tipu daya yang mengakibatkan kerugian dialami oleh banyak pihak, secara langsung ataupun tidak langsung dengan tujuan menghasilkan untung bagi pribadi ataupun kelompok melalui pengamanan keuntungan pribadi, hingga menghindari pembiayaan dan kerugian.

2.2.4.2 Klasifikasi Fraud

Oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) *occupational fraud* digambarkan berbentuk pohon yang menjelaskan bagaimana terjadinya *fraud* dalam dunia kerja, berdasarkan bagian-

bagian pohon yang terdapat pada. *Occupational fraud tree*. Tiga cabang utama dalam pohon tersebut yaitu:

1. Korupsi

Korupsi dapat terbagi ke dalam 4 jenis, berupa pertentang pada kepentingan, penyuapan, memberikan secara ilegal, dan bentuk memeras ekonomi. (Wells, 2007.)

2. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset dibagi ke dalam dua kategori, yaitu menyalah gunakan kas dengan melakukan *larceny*, *fraudulent*, atau *skimming*, dan yang kedua adalah menyalah gunakan non-kas seperti pencurian barang dan dana.

3. Kecurangan Pada Laporan Keuangan

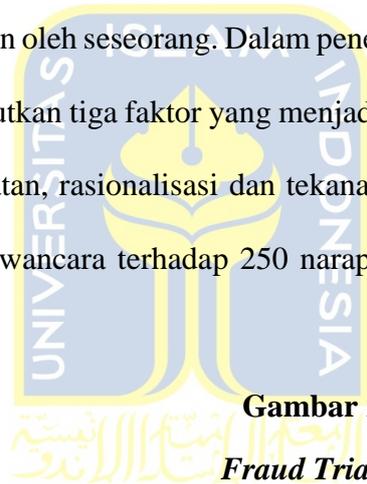
Tindakan mencurangi laporan keuangan, dapat dilakukan dengan mencatat pendapatan palsu, mencatat beban dan pendapatan dengan periode waktu yang salah agar pendapatan dari perusahaan dapat terkesan menguntungkan, menghapus atau memberikan informasi yang salah pada laporan keuangan, dan menilai aset tanpa ketepatan.

Statements on Auditing Standards nomor 99 AU *section* 316, menjelaskan tiga kondisi yang umumnya menjadi akar penyebab *fraud* yaitu tekanan yang dapat menimbulkan dorongan untuk

melakukan kecurangan, terdapatnya kesempatan yang mendukung seseorang untuk berbuat curang, dan membenaran oleh pihak yang melakukan kecurangan tersebut.

2.2.4.3 *Fraud Triangle*

Fraud triangle adalah teori mengenai akar dan alasan terjadinya kecurangan yang dikembangkan pada tahun 1953 oleh seorang kriminolog bernama Donald Cressey. Menurut Cressey terdapat tiga faktor pendorong terwujudnya tindak kecurangan yang dilakukan oleh seseorang. Dalam penelitiannya, Cressey (1953) juga menyebutkan tiga faktor yang menjadi penyebab kecurangan adalah kesempatan, rasionalisasi dan tekanan. Ketiganya didapatkan dari hasil wawancara terhadap 250 narapidana yang berjalan selama 5 bulan.



Gambar 2.1

Fraud Triangle



Sumber: Cressey (1953)

1. Tekanan

Tekanan dapat diperoleh dari berbagai macam sebab, seperti terimpitnya kondisi keuangan, tekanan oleh keluarga, permasalahan, dan pendapatan yang dirasa kurang mencukupi. (Karyono, 2013). Kemudian hal tersebut membuat pelaku terdorong melakukan kecurangan SAS No. 99 mengategorikan *pressure* ke dalam empat kategori, yaitu:

- a. *Financial Stability*, yaitu keadaan kestabilan keuangan oleh kestabilan ekonomi perusahaan.
- b. *External Pressure*, yaitu suatu kebutuhan perusahaan untuk menerima sumber pembiayaan dari pihak luar untuk kelangsungan entitasnya karena piutang adalah salah satu dari sumber pembiayaan;
- c. *Personal Financial Need*, yaitu keadaan di mana eksekutif atau manajer memengaruhi keuangan perusahaan karena merupakan pemilik saham, apabila kondisi keuangannya menurun, menurun pula kondisi keuangan perusahaan.
- d. *Financial Target*, target pemberian direksi yang harus dicapai oleh manajer.

2. Kesempatan

Terdapatnya kesempatan, menjadikan peluang untuk pelaku beraksi dan kurangnya pengendali pada perusahaan sehingga tidak dapat mengidentifikasi kecurangan yang terjadi (Karyono, 2013.). SAS No. 99 mengategorikan opportunity ke dalam dua kategori, yaitu:

- a. *Nature of Industry*, yaitu operasi yang memberikan peluang untuk seseorang terlibat kecurangan dalam laporan keuangan.
- b. *Ineffective Monitoring*, yaitu kurangnya pemantauan oleh komisaris, kurang stabilnya struktur organisasi, dan pengendali internal yang tidak efisien.

3. Pembenaan

Pada dasarnya setiap pelaku sadar akan tindakannya dan mengetahui bahwa hal tersebut adalah salah, namun terkadang muncul suatu pembenaan, dengan asumsi bahwa kecurangan sudah hal yang wajar untuk dilakukan. (Karyono, 2013).

2.2.5. Pencegahan *Fraud*

Tugas utama audit internal adalah mencegah dan meminimalisir timbulnya penyebab *fraud* (BPKP). Dalam mencegah kecurangan, umumnya dilakukan oleh manajemen, dengan cara menetapkan

kebijakan dan prosedur, dengan meyakinkan setiap tugas sudah dilakukan oleh bagiannya masing-masing. Agar perusahaan memberikan keyakinan yang memadai, terdapat tiga tujuan pokok yaitu, Keakuratan laporan keuangan, efektivitas, efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum ataupun peraturan yang telah ada (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission, 1992).

Pencegahan fraud dapat dilakukan melalui perbaikan pada pengendalian internal, mulai dari lingkungan pada pelaksanaan pengendalian, penilaian risiko sampai pada aktivitas pengendalian (Albrecht *et al.*, 2009). Menurut Sunyoto (2014) perancangan pengendalian internal bertujuan memberi kepastian terhadap manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuannya.

2.2.6. Pendeteksian Fraud

Setiap auditor berkewajiban untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan organisasi dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pada saat menjalankan tugas, seperti mengumpulkan bukti, membuat *judgement*, evaluasi pada pengendalian internal, dan menilai risiko. (Hartan, 2016.)

Seorang audit yang mampu mendeteksi kecurangan, harus dapat menjelaskan laporan keuangan yang tidak wajar, dan membuktikan adanya kecurangan. Dalam hal ini, audit perlu memiliki keterampilan atau kemampuan yang dapat mendukungnya dalam tugas tersebut, yaitu keterampilan teknis, teknologi informasi dan keahlian saat sedang

menginvestigasi, kemampuan bekerja dalam tim, menerima ide dan pengetahuan yang diajukan oleh orang lain, dan pandai menasihati. Kemampuan-kemampuan inilah yang nantinya perlu diterapkan oleh audit, sehingga audit dapat mengajari juniornya. (Nasution, 2012.).

Tugas untuk mendeteksi kecurangan, pada awalnya dilakukan oleh manajemen, namun audit perlu turut berkontribusi untuk mengidentifikasi kecurangan, dengan memberikan informasi ke manajemen secepatnya. Dalam upaya mendeteksi kecurangan terdapat cara yang dapat digunakan yaitu, sinyal, tanda, gerak-gerik dan segala potensi yang menimbulkan rasa curiga.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kesimpulannya auditor menggunakan keahlian atau kemahirannya saat mendeteksi adanya kecurangan dalam laporan keuangan yang bisa terjadi kapan saja.

2.2.7. Pengungkapan Fraud

Tahap pengungkapan fraud dapat dikatakan sebagai tahap investigasi fraud. Tuanakotta (2012) mendefinisikan investigasi sebagai upaya pembuktian. Tindakan pembuktian ini dilakukan oleh auditor internal guna menangani fraud sehingga kerugian perusahaan atas terjadinya kasus fraud dapat di minimalisir. Investigasi juga merupakan prosedur bagi auditor agar mendapatkan keyakinan memadai atas kebenaran terhadap fraud yang diidentifikasi. Menurut Standar Profesi Audit Internal (2004) sebelum kegiatan investigasi, auditor internal memiliki kewajiban untuk:

1. Mengamati dengan saksama pada kemungkinan yang dapat menyebabkan terjadinya fraud.
2. Mempercayai bahwa keterampilan dan kemampuan dalam mendeteksi merupakan suatu kelebihan yang dimiliki oleh audit.
3. Membuat prosedur untuk mengidentifikasi siapa yang terlibat, sejauh mana luasnya, kapan dan di mana dilakukan hingga bagaimana teknik yang dipakai dan berapa perkiraan jumlah kerugian yang dihadapi akibat perbuatan fraud.
4. Sebelum melakukan investigasi auditor perlu berkoordinasi dengan pihak terkait, di antaranya seperti bagian Personalia, Hukum, dan *Security*.
5. Menjaga reputasi organisasi, dengan melaksanakan investigasi supaya menjunjung tinggi harkat dan martabat pihak yang diinvestigasi.

Menurut Colbert *et al.* (1998) ketika merencanakan investigasi fraud, auditor internal harus mengevaluasi terlebih dahulu sejauh mana skema dan tingkat personel yang terlibat. Selama tahap ini diperlukan pertimbangan untuk membantu memastikan bahwa karyawan yang mungkin terlibat tidak diberi tahu secara tidak sengaja. Perencanaan juga mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi auditor internal.

Selanjutnya proses dilakukan dengan mengidentifikasi pelaku, menentukan tingkat *fraud*, penyebab dan teknik yang digunakan pelaku dalam melakukan *fraud*. Pada akhir investigasi, auditor harus memanfaatkan informasi yang didapatkan untuk membantu perusahaan ke depannya. Auditor mungkin dapat mengembangkan rekomendasi untuk sistem pengendalian yang harus diterapkan untuk mencegah terjadinya *fraud* yang serupa. (Colbert *et al.* 1998)

2.2.8. Sumber Daya Manusia

Menurut Mullins (2005) sumber daya manusia adalah perencanaan dan pelaksanaan untuk mendapatkan karyawan supaya perusahaan dapat berjalan secara maksimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses perancangan strategi. Dalam kaitannya dengan kinerja SDM audit internal untuk mencegah, mendeteksi, memastikan terjadi atau tidaknya fraud, menghitung kerugian materiil atas terjadinya fraud serta membantu proses penyelesaian hukum dan upaya pemulihan aset melalui penelusuran aset, menurut LPFA (Lembaga Pengembangan Fraud Auditing) diperlukan SDM yang berkompentensi dalam bidang audit yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Audit Forensik (SKKNI AF). Kompetensi yang harus dimiliki adalah sebagai berikut:

- b. Mencegah dan mendeteksi fraud dalam organisasi
- c. Melaksanakan audit forensik dan menghitung kerugian akibat fraud

- d. Melakukan penelusuran aset terkait fraud
- e. Memberikan pernyataan keahlian

Dalam referensi lain, Rahayu *et al.* (2009) menjelaskan bahwa kompetensi auditor diartikan bahwa sebagai audit, perlu memiliki kemampuan, dan pengalaman agar dapat memahami kriteria dan mengumpulkan barang bukti agar mendukung kesimpulan yang hendak diambil nantinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini tidak lepas dari teori dan hasil penelitian terdahulu, sebagai bahan kajian dan acuan. Sebelum dilakukan perbandingan terhadap hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan evaluasi kinerja auditor internal dalam menangani *fraud*. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini.

Dalam penelitian oleh Sriani dan Khalid (2018) terkait analisa kinerja auditor internal dalam mencegah terjadinya *fraud* kredit fiktif PT. Bank Muamalat Cabang Makassar, menyimpulkan hasil yang didapatkan dari uji parsial atau lebih dikenal uji-t, bahwasanya dinyatakan kinerja auditor memberikan dampak positif secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* kredit fiktif,

Didukung oleh penelitian Asmoro dan Hariyanto (2018) terkait peranan auditor internal terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan (*fraud*) di Koperasi Karyawan PT. Platinum Ceramics Industry. Penelitian tersebut menunjukkan hasil terdapatnya bentuk pelanggaran dalam standar

prosedur operasi (SOP) yang mengidentifikasi timbulnya kecurangan. Pelanggaran SOP dilakukan akibat kebijakan yang diberikan pengurus koperasi disinyalir salah dan kurang tepat dalam mengambil kebijakan melebihi dari aturan plafon pinjaman dan potongan, sehingga berdampak pada banyaknya hutang yang tidak tertagih, karena jumlah piutang anggota koperasi lebih tinggi dibandingkan jumlah tunjangan hari tua di perusahaan.

Sudarma et al, (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Adapun hasil dari penelitian ini, persepsi karyawan pada budaya kejujuran berpengaruh positif dan selaras dengan upaya pencegahan *fraud*. Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* pun turut berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dalam kesimpulan tersebut, penelitian ini mendukung teori yang menyebutkan bahwa salah satu prinsip pencegahan *fraud* yaitu adanya mekanisme yang membuat *fraud* dapat dengan mudah dilaporkan dan terdapatnya perlindungan yang diberikan kepada pelapor.

Dalam penelitian Silitonga et al. (2020) yang berjudul pengaruh peran audit internal, pengendalian internal, dan kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada Koperasi Karya Murni Medan. Setelah menganalisa data, penelitian tersebut menyimpulkan hasil bahwa peran pada audit internal dalam pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan pencegahan kecurangan, berpengaruh besar terhadap pencegahan kecurangan

dan memberikan kategori baik, meskipun belum sampai mendekati jumlah ideal

Wuysang et al. (2016) menyusun penelitian terkait analisis penerapan akuntansi forensik dan audit investigatif terhadap pencegahan dan pengungkapan *fraud* dalam pengelolaan keuangan daerah pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi forensik berpengaruh positif terhadap pencegahan dan pendeteksian *fraud*. Wuysang juga menjabarkan bahwa tidak hanya akuntansi forensik, namun audit forensik belum memberikan pengaruh positif pada pencegahan *fraud*.

Widaningsih & Nur Hakim (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan (*fraud*). Hasil dalam penelitian tersebut menyatakan auditor internal pada pencegahan *fraud* berpengaruh sebanyak 40,07%, sedangkan pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap pendeteksian kecurangan yaitu sebanyak 37,33%.

Priyanto dan Aryati (2016) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan sistem pengendalian internal terhadap pendeteksian dan pencegahan *fraud*. Hasil pada penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi dan sistem pengendalian internal berpengaruh cukup besar terhadap pendeteksian dan pencegahan *fraud*.

Fauzan et al. (2014)) menyusun penelitian mengenai pengaruh akuntansi forensik dan audit investigatif terhadap pengungkapan *fraud* yang dilakukan pada BPKP perwakilan Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan pengaruh akuntansi forensik dan audit investigatif pada auditor dalam melakukan pengungkapan *fraud*. Penelitian ini menggunakan deskripsi dan metode kuantitatif. Data yang didapatkan oleh penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan menjadikan auditor investigatif di BPKP Jawa barat sebagai sampel dan total 32 orang. Hasil pada penelitian menyebutkan bahwa akuntansi forensik dan audit investigatif berpengaruh cukup baik dengan menggunakan parsial atau simultan untuk mengungkapkan *fraud*.

Wahyuningtyas dan Ismail (2016) melakukan penelitian terkait peranan pengendalian internal untuk menekan tingkat fraud pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian yang diuraikan memiliki menganalisis hubungan antara pengendali internal dengan tingkat kecurangan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian tersebut menyatakan pengendalian internal memiliki pengaruh yang baik tingkat kecurangan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Sidoarjo.

Suarcaya, et al (2017) mengadakan penelitian tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada persepsi pegawai Koperasi Simpan Pinjam Se-Kecamatan Buleleng. Responden yang terdapat pada penelitian berjumlah 32 orang. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal menghasilkan

negatif yang artinya tidak berpengaruh pada kecenderungan kecurangan di Koperasi Simpan Pinjam Se-Kecamatan Buleleng. Namun, perilaku tidak etis berpengaruh baik terhadap kecenderungan kecurangan.

Beberapa penelitian terdahulu berfokus pada usaha yang dibangun dalam mencegah dan mendeteksi fraud melalui budaya anti fraud, pelaporan melalui *whistleblowing*, pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, persepsi karyawan maupun kinerja auditor internal . Namun, penelitian-penelitian tersebut lebih berfokus pada sistem yang dibangun dan tidak berfokus pada pengembangan SDM untuk menerapkan sistem tersebut sehingga peneliti memutuskan melakukan penelitian mengenai bagaimana pengembangan SDM pada divisi audit KSPPS BMT Dana Insani dalam penanganan *fraud*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pengenalan Bab

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang telah peneliti lakukan pada saat pengumpulan data dan analisis data untuk memberikan hasil yang akurat terkait permasalahan yang diteliti. Bab tiga terdiri dari jenis penelitian, instrumen penelitian, fokus penelitian, sistematika penelitian serta teknik pengumpulan dan pengujian data.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang merupakan studi kasus dengan menjadikan KSPPS BMT Dana Insani sebagai objek penelitian. Metode kualitatif merupakan metode berbasis angka yang digunakan untuk mengobservasi dan mengkaji proses pelaksanaan kinerja auditor internal pada penanganan *fraud*. (Creswell, 2014).

Studi kasus digunakan untuk mendeskripsikan maupun menganalisis secara insentif pada suatu unit atau sistem yang terbatas, seperti individu dan komunitas. Studi pustaka dilakukan sebelum penelitian baik secara lapangan maupun literatur untuk menelaah kembali rumusan masalah dan teori yang akan digunakan dalam suatu penelitian. (Suwendra, 2018)

3.3 Instrumen Penelitian

Kualitas hasil dari data yang diperoleh pada penelitian dapat di pengaruhi oleh dua faktor, yaitu instrumen penelitian dan pengumpulan

data. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka instrumen dalam penelitian ini ialah peneliti itu sendiri, dengan cara peneliti terjun ke lapangan dan mencari penyelesaian pada suatu masalah secara tepat. Dalam penelitian kualitatif, kualitas instrumen bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data bergantung terhadap tepat atau tidaknya cara-cara yang digunakan pada saat mengumpulkan data (Moleong, 2010)

3.4 Fokus Penelitian

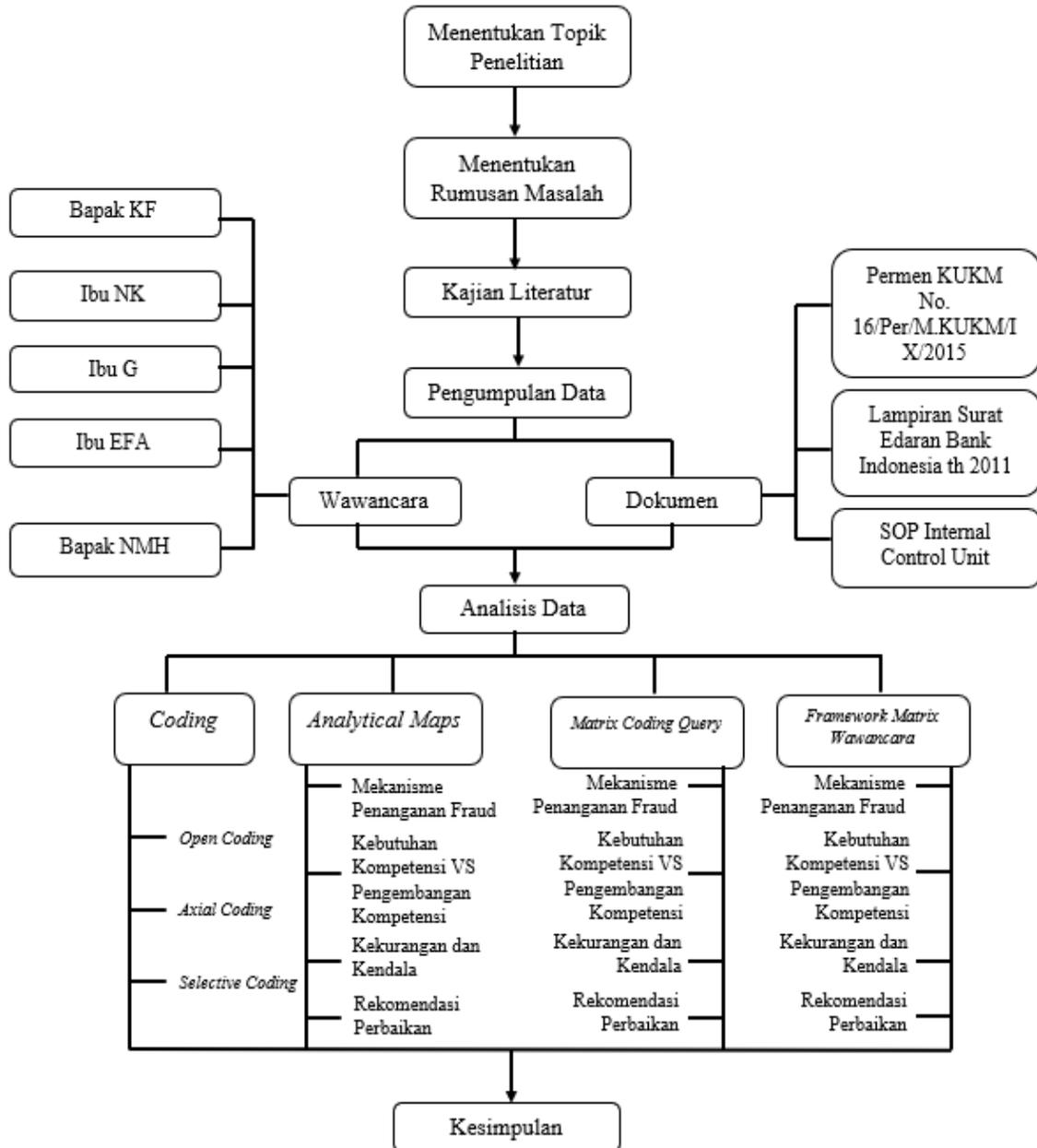
Fokus penelitian adalah membuat batasan pada penelitian agar dapat memilah data yang dihasilkan antara data relevan dan tidak. (Moleong, 2010). Pembatasan dalam penelitian ini didasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang sedang dihadapi, sehingga akan difokuskan pada evaluasi kinerja auditor internal dalam penanganan *fraud* dan pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani.

3.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian adalah tahapan yang dilakukan sedari dimulainya penyusunan penelitian, proses pengumpulan data, hingga dihasilkannya suatu kesimpulan. Setiap jenis penelitian memiliki sistematika yang berbeda tergantung pada topik penelitian seperti apa yang akan diteliti. Sistematika pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Sistematika Penelitian



Di tahap pertama sebelum penyusunan penelitian, penulis mencari dan mempelajari topik terlebih dahulu, melalui jurnal maupun skripsi yang dapat ditemukan di Google Cendikia terkait pembahasan mekanisme penanganan *fraud*. Setelah itu dilanjutkan dengan melakukan kajian dan rangkuman pada teori dan riset yang telah dilakukan sebelumnya. Kemudian peneliti melakukan observasi terhadap bank dan lembaga keuangan yang berada di Gunung Kidul. KSPPS BMT Dana Insani adalah objek penelitian yang dipilih berdasarkan pengamatan, yang menunjukkan bahwa sebelumnya tidak banyak penelitian yang mengangkat konsep mengenai penanganan *fraud* di BMT, dan juga dikarenakan KSPPS BMT Dana Insani dalam beberapa tahun belakangan mengalami cukup banyak kasus yang mengidentifikasi terjadinya *fraud*. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk mengangkat topik mengenai penanganan *fraud* dalam penerapannya pada KSPPS BMT Dana Insani yang merupakan salah satu BMT dengan Tim khusus yang bertugas menangani *fraud*, khususnya sebagai upaya meningkatkan kualitas pegawainya dalam mencegah dan mendeteksi *fraud*.

3.5.1 Menentukan Rumusan Masalah

Saat topik penelitian telah ditentukan, peneliti kemudian merumuskan masalah, dan tiap-tiap rumusan memiliki keterikatan antara satu dengan yang lainnya. Rumusan masalah pertama, menjadi dasar dalam penentuan rumusan masalah selanjutnya, dan

begitu pula seterusnya. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan untuk membahas mekanisme penanganan *fraud*, pengembangan SDM *Internal Control Unit* sebagai Divisi Audit, kendala dan kekurangan apa saja yang kerap dihadapi oleh *Internal Control Unit* saat menjalankan upaya peningkatan kualitas SDM-nya dan memberikan rekomendasi atau solusi dalam memperbaiki kualitas SDM agar dapat melakukan penanganan terkait *fraud*.

3.5.2 Kajian Literatur

Setelah rumusan masalah ditentukan, selanjutnya peneliti melakukan studi atau kajian literatur yang menjadi acuan dan landasan diadakannya penelitian ini. Kajian literatur, sebelumnya telah dibahas pada BAB II.

3.5.3 Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan wawancara terhadap pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan penanganan *fraud* dan pengembangan SDM Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berhubungan dengan proses penanganan *fraud* pada KSPPS BMT Dana Insani.

3.5.4 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan NVivo dengan *software* NVivo 12 Plus. NVivo merupakan *software* analisa data kualitatif yang dikembangkan oleh *Qualitative Solution and Research (QSR) international*. QSR sendiri adalah perusahaan pertama yang mengembangkan *software* analisa data kualitatif. NVivo awalnya bermula dari *software* NUD*IST (*Nonnumeric Unstructured Data, Index Searching, and theorizing*) pada tahun 1981 (Bazeley dan Jackson, 2007). Adapun tipe NVivo yang akan digunakan dalam Analisa data yaitu NVivo 12 plus.

3.5.4.1. Coding

Penelitian ini menggunakan standar proses analisa data yang sistematis yaitu analisis coding yang bertujuan untuk mengorganisasi dan menyistematisasi data secara lengkap dan lebih mendetail, sehingga data yang dihasilkan dapat menggambarkan kesimpulan dan makna dari data yang dikumpulkan. Poerwandari (1998) Peneliti mengidentifikasi pola yang ada agar menemukan jawaban yang terdapat pada rumusan masalah melalui 3 tahapan yaitu sebagai berikut:

1. *Open Coding*

Open coding adalah pemberian tanda berupa garis, lingkaran maupun tanda lainnya pada kata yang mewakili suatu konsep penting. Menurut Christine

(2008), coding terbuka adalah proses rekapitulasi dan konseptualisasi data. Tahapan ini sudah dimulai sedari peneliti memperoleh data dan melakukan proses pengujian. Tiap-tiap data diberikan label warna yang sama berdasarkan masing-masing gagasan.

2. *Axial Coding*

Selanjutnya adalah Axial Coding berupa penetapan tema atau kategori yang mewadahi beberapa kode yang telah dibuat dalam Open Coding. Christine (2008) menjelaskan, dalam koding aksial data yang telah di pecah-pecah melalui koding terbuka, dikumpulkan kembali kemudian ditinjau dan disoroti tema-tema umum. Peneliti mengelompokkan kembali kategori awal dalam bentuk baru untuk membangun kategori utama, yang selanjutnya diberikan label.

3. *Selective Coding*

Selective coding adalah memilih kategori utama yang membuat keterikatan pada kategori lainnya. Bertujuan agar peneliti menemukan poin inti dari penelitian dan menggabungkan. Segala unsur dari teori yang muncul yang termasuk ke dalam kategori inti merupakan gagasan paling signifikan bagi informan. Christine dan Holloway (2008)

3.5.1.1. *Analytical Maps*

Setelah melakukan pengkodean, selanjutnya membuat Analytical maps dengan maksud menggambarkan model penelitian pada setiap rumusan masalah. Peneliti menciptakan lima analytical maps mengenai mekanisme penanganan *fraud*, pengembangan SDM *Internal Control Unit* sebagai divisi audit, perbandingan antara kompetensi yang dibutuhkan dengan kompetensi yang dikembangkan dalam melakukan penanganan *fraud*, kendala dan kekurangan yang dihadapi oleh KSPPS BMT Dana Insani dalam meningkatkan kualitas SDM dan upaya perbaikan SDM yang dapat dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani.

3.5.1.2. *Matrix Coding Query*

Pada tahapan ini, peneliti *Matrix coding query* sebagai proses sub yang terdapat pada tahap analisa *query*, berfungsi untuk membantu peneliti saat mengkaji data dengan pendekatan yang fleksibel agar memahami isi dari data secara perspektif dan lebih terfokus, dan juga untuk menemukan pola-pola data tertentu serta kombinasi simpul dengan menampilkan hasilnya pada tabel.

3.5.1.3. *Framework Matrices*

Framework matrices yaitu proses analisis untuk membantu meringkas sumber data penelitian. Analisa data

ini digunakan untuk menjelaskan kerangka kerja dalam analisa data NVivo yang digunakan oleh peneliti, membuat representatif yang menjelaskan asal dari jawaban masing-masing rumusan masalah yang terdapat dari sum dari narasumber dan dokumen pendukung. Hasil dari analisa *Framework Matrices* terlampir.

3.5.2. Penarikan Kesimpulan

Verifikasi analisis yang telah dilakukan sebelumnya. Dapat diperoleh penarikan kesimpulan yang mengandung uraian naratif dan didapatkan dari seluruh sub tema dalam tabel kategorisasi, sehingga dapat memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian (Miles dan Huberman, 2014). Penarikan kesimpulan berisi deskripsi temuan dan pembahasan yang akan membandingkan antara teori dan kenyataan dalam pelaksanaan kinerja *Internal Control Unit*.

3.6 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Selain itu, pada penelitian kualitatif, dapat pula menggunakan tulisan, pembicaraan, kebijakan dan peraturan pemerintah, hingga aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat (Afrizal, 2014).

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari tangan pertama, data tersebut berguna untuk menganalisis, agar solusi pada masalah yang sedang diteliti dapat diketahui. Data sekunder adalah data yang

didapatkan dari skripsi, jurnal, maupun informasi lainnya pada sumber publikasi dan non-publikasi.

Data primer didapatkan dari hasil mengobservasi dan mewawancarai pihak-pihak terkait untuk memberikan gambaran mengenai kinerja auditor internal KSPPS BMT Dana Insani. Sedangkan pada observasi, data diperoleh dengan memperhatikan setiap aktivitas Internal Control Unit KSPPS BMT Dana Insani.

3.6.1.1. Wawancara

Pada tahap ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak berstruktur, tidak berstandar, informal, atau berfokus. Jenis tersebut dapat membuat peneliti mengikuti alur dan minat partisipan dengan lebih fleksibel. Pertanyaan yang telah peneliti rangkai, dapat dengan bebas diajukan kepada partisipan tanpa menggunakan urutan tertentu. (Rachmawati, 2007). Pada penelitian ini data diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait untuk memberikan gambaran mengenai kinerja auditor internal KSPPS BMT Dana Insani. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai partisipan yang berjumlah lima orang dan memiliki pengetahuan serta pemahaman terkait mekanisme penanganan *fraud* dan pengembangan kualitas SDM Internal Control Unit di KSPPS BMT Dana Insani. Adapun partisipan yang diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bapak KF selaku Direktur akan didapatkan informasi mengenai perjalanan perusahaan, kendala yang dicapai, rencana strategi manajemen ke depannya dan proses bisnis secara keseluruhan.
2. Ibu NK selaku Manajer Operasional akan mendapatkan informasi yang detail terkait kebijakan-kebijakan terkait operasional KSPPS BMT Dana Insani dan Internal Control Unit
3. Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU akan didapatkan informasi mengenai pengembangan kompetensi SDM *Internal Control Unit* serta mekanisme koordinasi *Internal Control Unit* dengan HRD dan Personalia
4. Bapak NMH selaku *Staff* HRD dan Personalia akan didapatkan informasi mengenai pengembangan kompetensi SDM *Internal Control Unit*.
5. Ibu EFA selaku Senior *Internal Control Unit* untuk memperoleh rencana audit, kendala dalam menangani *fraud* yang terjadi.

Tabel 3.1
Profil Partisipan Wawancara

Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Kelompok Usia (Tahun)	Lama Bekerja (Tahun)
Ibu. EFA	Senior Internal Control Unit	Perempuan	D4/S1	36-40	>10
Ibu. G	Kabag. HRD dan ICU	Perempuan	D1/D2/D3	36-40	>10
Bp. KF	Direktur	Laki-Laki	S2	45-50	>10
Ibu. NK	Manajer Operasional	Perempuan	D1/D2/D3	31-35	>10
Bp. NMF	Staff HRD dan Personalia	Laki-Laki	D4/S1	25-30	1 - 5

Sumber: KSPPS BMT Dana Insani

Wawancara ini juga dilakukan untuk melakukan *cross check* terhadap hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan proses yang sesuai dengan kebijakan-kebijakan terkait.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari studi pustaka. Studi pustaka penelitian ini diperoleh dari peraturan-peraturan audit internal, jurnal-jurnal, buku-buku, dan situs-situs yang berhubungan untuk memperoleh informasi terkait dengan penelitian. peneliti menganalisis data yang diperoleh dari data SOP yang diberikan oleh divisi internal audit terkait dengan topik penelitian dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan audit internal.

3.7 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan tokoh utama pada penelitian untuk mencari tujuan dan kegunaan tertentu secara objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (Sugiono, 2017). Objek penelitian pada penelitian ini ialah kinerja auditor internal KSPPS BMT Dana Insani dalam menangani *fraud* yang terjadi.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan melalui wawancara, dan mendokumentasikan. Dokumentasi sebagai bentuk bukti fisik dari data yang diperoleh, agar data menjadi lebih lengkap dan menambah keakuratan. Berikut adalah tahapan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Untuk memenuhi data mengenai mekanisme penanganan *fraud* dan pengembangan kualitas SDM Internal Control Unit, peneliti melakukan wawancara dengan partisipan yang berkaitan dan bertanggungjawab atas penanganan *fraud* dan pengembangan kualitas SDM Internal Control Unit.
2. Untuk menghindari data yang bersifat subjektif, peneliti juga melakukan wawancara dengan partisipan yang terlibat dalam proses penanganan *fraud* dan pengembangan SDM Internal Control Unit sebagai Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani.

3. Untuk mendukung hasil wawancara yang merupakan sumber data primer maka peneliti menggunakan dokumen yang berkaitan dengan mekanisme penanganan *fraud* di KSPPS BMT Dana Insani.

3.9 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Creswell (2014) menyatakan bahwa pengujian data pada penelitian kualitatif terdiri dari dua hal, yakni reliabilitas dan validitas. Validitas adalah memeriksa kembali ketepatan dari hasil dengan menggunakan prosedur, sedangkan reliabilitas adalah mengidentifikasi bahwa pendekatan yang digunakan oleh peneliti, selaras dengan peneliti lainnya.

3.9.1. Validitas

Validitas didasari oleh kepastian atas seberapa akurat hasil penelitian menurut peneliti, partisipan, atau pembacaan bagi umum. Dalam tahap ini validitas data dilakukan dengan melakukan triangulasi. Karena triangulasi lebih mudah digunakan sebagai media validasi data. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan sumber.

3.9.1.1. Triangulasi Teknik

Triangulasi ini dilakukan dengan mencari informasi tertentu secara lebih mendalam dengan menggunakan metode perolehan data, seperti wawancara pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan konfirmasi (Creswell, 2014).

3.9.1.2. Triangulasi Sumber

Triangulasi ini menggunakan responden yang berbeda-beda, kemudian dilakukan dengan membandingkan informasi antar responden, Kemudian hasil diobservasi dan dicek dengan sumber yang berbeda. Pengecekan difokuskan terhadap tema penelitian yang telah diuraikan. (Creswell, 2014).

3.9.2. Reliabilitas

Reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan memperpanjang pengamatan dan *member checking*.

3.9.2.1. Perpanjangan Pengamatan

Penggunaan perpanjangan pengamatan dalam penelitian ini untuk melakukan kembali pengecekan dan menelaah apakah data yang diperoleh sudah relevan terhadap rumusan masalah. Peneliti diharuskan untuk mengecek kembali apakah data yang telah terkumpul adalah benar. Hal ini dilakukan untuk menjaga keakuratan dan keabsahan data. Metode perpanjangan pengamatan dilakukan dengan kembalinya ke lapangan, seperti pengulangan dilakukan pengamatan dan wawancara lagi, baik pada sumber data sebelumnya ataupun partisipan baru. (Lapau, 2012.)

3.9.2.2. Member Checking

Penggunaan *member checking* supaya dapat menentukan seberapa akurat laporan akhir yang didapatkan. Dengan cara membuat verbatim wawancara dan menyerahkannya kembali

kepada partisipan wawancara untuk mendapatkan tanda tangan dan memastikan kembali tingkat keakuratan informasi yang sudah dilakukan pada wawancara sebelumnya (Creswell, 2014).

3.9.3. *Software Nvivo 12 Plus*

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan *software* NVivo 12 Plus untuk menguji keabsahan data. *Software* NVivo 12 Plus digunakan oleh peneliti dalam analisis data pada penelitian kualitatif ini karena dapat membantu peneliti untuk mencari dan menghubungkan sumber atau *sources* maupun hasil *coding* dengan *nodes*.

1. *Matrix Coding Query*

Pada tahap ini peneliti menggunakan *Matrix coding query* karena dapat menemukan pola-pola dan data tertentu dengan menemukan kombinasi simpul dan atribut yang menampilkan hasilnya dengan bentuk sebuah tabel.

2. *Framework Matrices*

Dalam proses ini peneliti membuat representatif yang menjelaskan akar jawaban peneliti terhadap setiap rumusan masalah yang ada dengan cara menganalisis sumber data dari narasumber dan dokumen pendukung. Hasil dari analisa *Framework Matrices* terlampir.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengenalan Bab

Dalam bab ini, peneliti akan menjabarkan dan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan di KSPPS BMT Dana Insani mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) divisi audit yang pada KSPPS BMT Dana Insani disebut *Internal Control Unit* dalam penanganan fraud. Pertama, peneliti menjabarkan profil KSPPS BMT Dana Insani. Selanjutnya, peneliti menjabarkan jawaban atas rumusan masalah berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen yang sudah dilakukan. Pada bagian akhir, peneliti memberikan rekomendasi perbaikan atas kendala yang dihadapi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) *Internal Control Unit* KSPPS BMT Dana Insani dalam penanganan *fraud*.

4.2. Profil KSPPS BMT Dana Insani

Sebagai Lembaga keuangan yang berlandaskan syariat Islam, KSPPSS BMT Dana Insani berperan menjadi perantara bagi seseorang yang mempunyai modal atau berlebihnya dana, namun tidak dapat berniaga terhadap individu yang tidak memiliki dana, namun dapat berniaga. KSPPS tersebut memiliki dua lembaga, yaitu:

1. Baitul Maal

KSPPS BMT Dana Insani berperan sebagai penghimpun dana seluruh anggota maupun masyarakat, melalui *sodaqoh*, *infaq*, *hibah*,

zakat, dan wakaf dan *menthasyarufkan*/mendistribusikan dana tersebut kepada yang berhak.

2. Baitul Tamwil

KSPPS BMT Dana Insani sebagai penghimpun dana dari anggota dan masyarakat yang berbentuk simpanan yaitu, wajib, sukarela, berjangka, serta simpanan modal penyertaan, yang disalurkan untuk pembiayaan setiap anggota..

KSPPS BMT Dana Insani beroperasi pada hari Senin hingga Sabtu dengan waktu pelayanan hari Senin-Jumat di pukul 08.00 pagi hingga pukul 15.00 WIB, dan untuk di hari Sabtu layanan operasional dimulai pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 12.00 WIB. Sejalan dengan adanya pandemi covid-19, maka pelayanan operasional KSPPS BMT Dana Insani berubah menjadi pukul 08.00 sampai 14.00 untuk hari Senin hingga Jumat dan pukul 08.00 sampai 11.00 pada hari Sabtu.

Di masa pandemi ini KSPPS BMT Dana Insani membutuhkan banyak tenaga ekstra untuk memantau manajemen dan oprasionalisme, seperti terkendalanya pelayanan karena beberapa a yang positif covid-19 sehingga harus karantina mandiri. Selain itu menutup salah satu cabang karena banyaknya lingkungan dan hampir 50 % karyawan dinyatakan positif. Untuk mengurangi risiko lemahnya proses operasional, maka manajemen memutuskan beberapa karyawan dari pusat diperbantukan ke cabang

4.2.1 Sejarah KSPPS BMT Dana Insani

Bermula dari pengkajian akar rumput akar rumput yang dikembangkan oleh para aktivis pemuda di Yogyakarta pada tahun 1999 hingga tahun 2001, Berdasarkan hasil pengkajian, dibuatlah kesimpulan bahwa tidak sedikit dari masyarakat sulit untuk menggunakan jasa perbankan dan tidak memiliki modal untuk membangun suatu usaha, sedangkan hal tersebut mengakibatkan masyarakat terlibat oleh jasa peminjaman non bank atau rentenir, yang hingga kini diketahui rentenir cenderung membebankan bunga yang teramat besar, berdasarkan hal ini, sulitnya pelayanan perbankan yang didapatkan oleh masyarakat Indonesia, KSPPS memulai ranahnya pada bidang koperasi Syariah. Kini KSPPS BMT Dana Insani dapat membantu banyak masyarakat yang memerlukan jasanya.

Pada permulaan karier resminya, KSPPS BMT Dana Insani mulai beroperasi di tanggal 1 Juni pada tahun 2001, Dengan penanaman modal awal sebanyak Rp. 2.048.000 beserta modal penyertaan yang diberikan oleh anggota yakni Rp. 3.000.000. Seiring berjalannya waktu usaha tersebut terus berkembang, hingga di awal tahun 2005 KSPPS BMT Dana Insani resmi membuka kantor cabang pertama yang berada di wilayah Semin. Hingga kini KSPPS BMT Dana Insani sudah memiliki Gedung kantor Pusat dengan 10 Kantor Operasional.

4.2.2 Visi dan Misi

1. Visi

"Menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang utama di daerah Kabupaten Gunung Kidul dan sekitarnya"

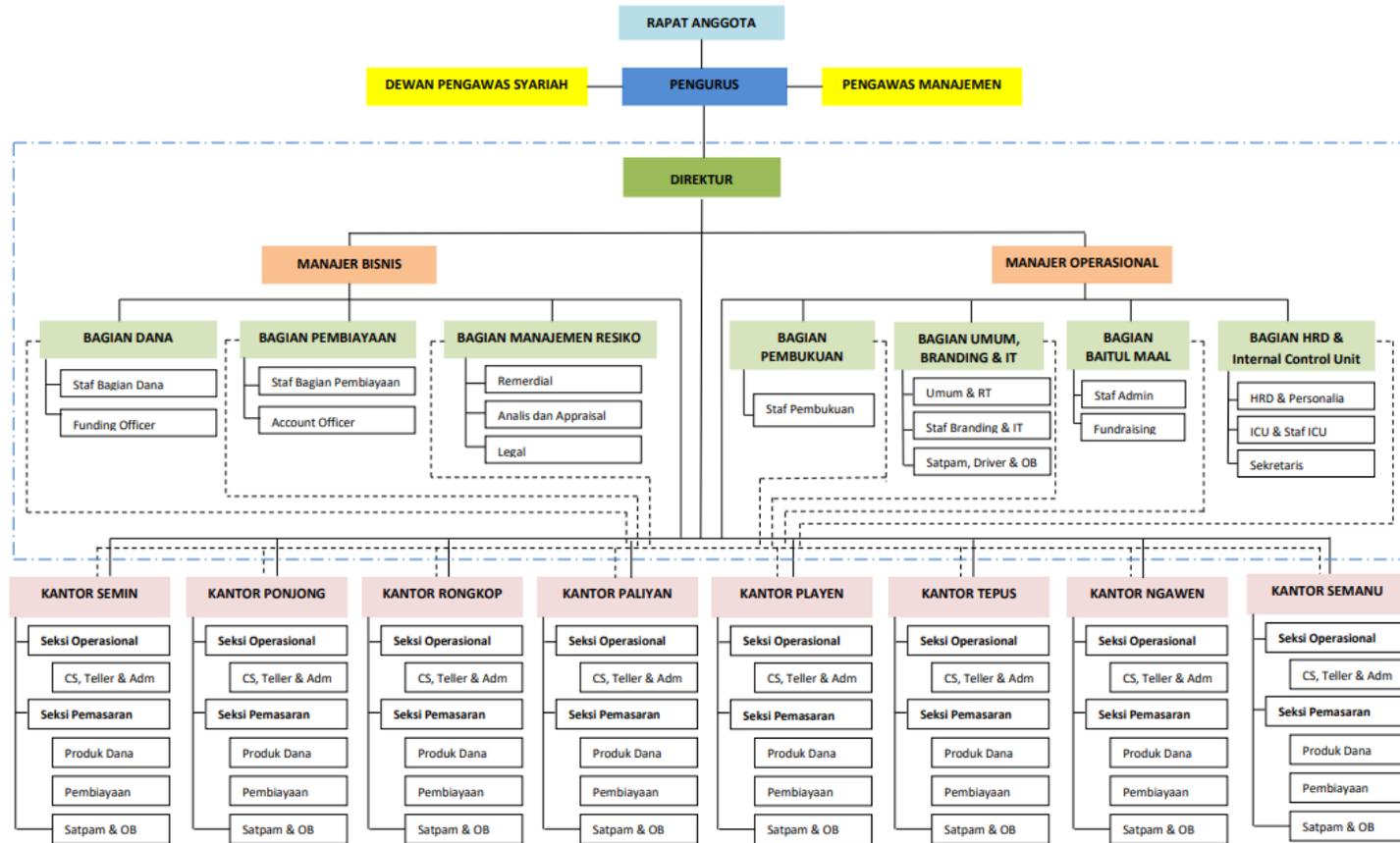
2. Misi

"Memberdayakan perekonomian anggota dan non-anggota, melalui layanan jasa dan akses keuangan, informasi serta jalinan kemitraan yang berkelanjutan dan berkualitas sesuai dengan prinsip Syariah



4.2.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS BMT Dana Insani



Sumber: KSPPS BMT Dana Insani

4.2.4 Produk dan Layanan

Dalam perjalanannya, KSPPS BMT Dana Insani selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Gunung Kidul. KSPPS BMT Dana Insani dalam memberikan layanan kepada nasabah memiliki nilai-nilai yang diekspresikan melalui tingkah laku karyawan sehari-hari. KSPPS BMT Dana Insani memiliki produk dan layanan terbagi menjadi 5 bagian yaitu, simpanan, pembiayaan, Baitul maal, pelayanan jasa dan *mobile banking*.

Produk simpanan terdiri dari Simpanan Wadiah, Simpanan Haji dan Umroh, Simpanan Pendidikan Mutiara Insani, Simpanan Wardah (Wadiah Berhadiah), Simpanan Berjangka (Deposito), Modal Penyetaraan/Saham Anggota dan Simpanan Qurban. Untuk produk pembiayaan terdiri dari Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Kendaraanku, Pembiayaan Cicil Emas, Pembiayaan Konsumtif dan Pembiayaan UMKM.

Dalam pelayanan Baitul maal KSPPS BMT Dana Insani memberikan layanan kepada masyarakat untuk menyalurkan Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf Tunai dan Wakaf Melalui Uang. Selain itu KSPPS BMT Dana Insani juga memberikan pelayanan jasa berupa pembelian tiket, pembayaran listrik dan air, pembayaran *finance*, pembayaran telkom, pembayaran TV berlangganan, pembayaran BPJS, pembelian voucher Games dan pembelian pulsa.

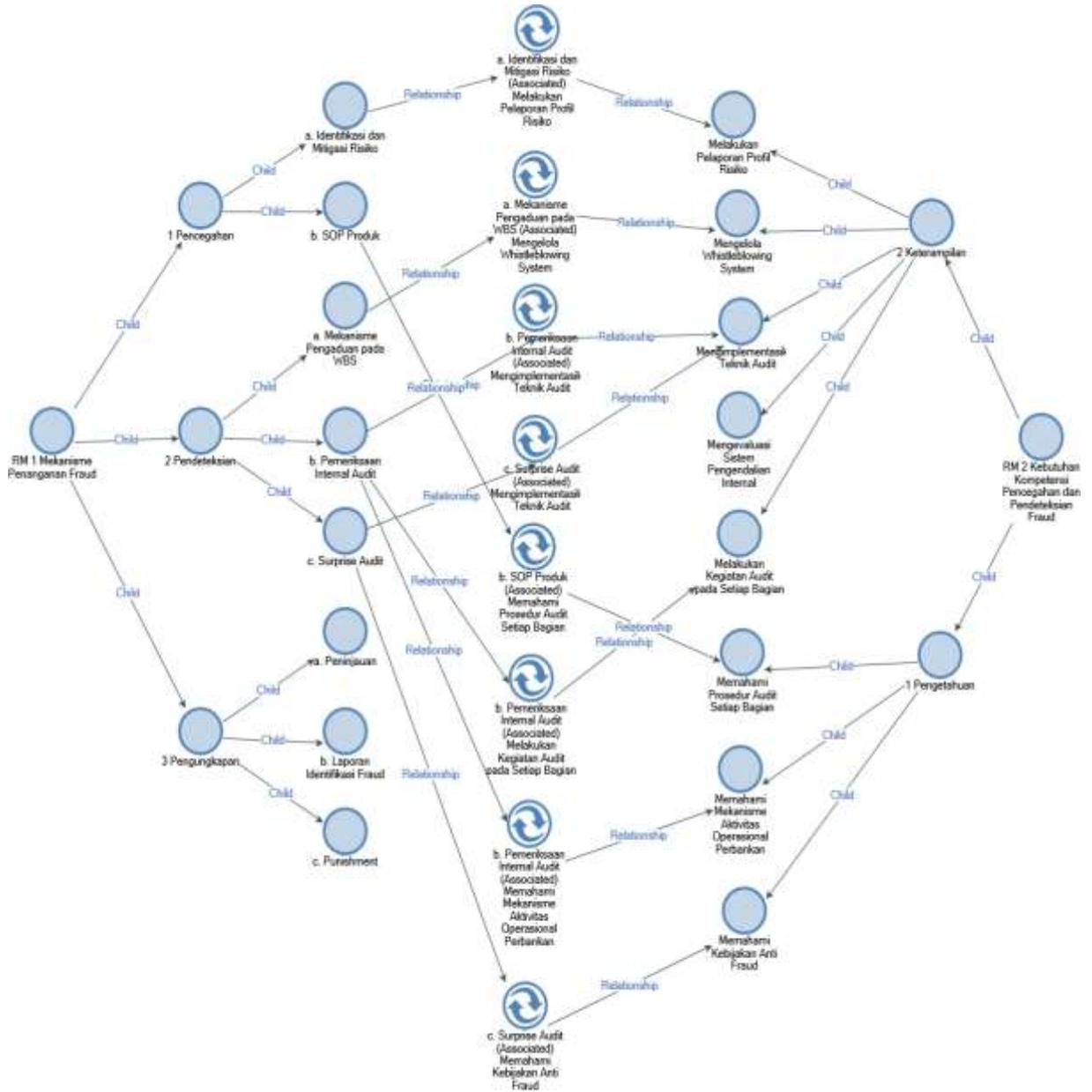
Guna mendukung kemudahan bagi masyarakat dalam menggunakan produk maupun layanannya, KSPPS BMT Dana Insani memberikan fasilitas *mobile banking* kepada nasabah. *Mobile banking* tersebut memiliki fitur, yaitu cek saldo tabungan di KSPPS BMT Dana Insani, cek mutasi transaksi, cek sisa angsuran pembiayaan, cek info saldo hingga mengetahui jatuh tempo simpanan berjangka, transfer antar anggota, transfer ke bank lain, pembayaran tagihan (telepon, internet, listrik dan air), Top Up E-Money, pembelian token listrik juga pembelian pulsa dan paket data. Di mana dalam era 4.0 ini hal tersebut akan sangat membantu dan memudahkan nasabah dalam menggunakan layanan dan produk serta jasa yang diberikan oleh KSPPS BMT Dana Insani

4.3. Mekanisme Penanganan Fraud pada KSPPS BMT Dana Insani

Mekanisme penanganan fraud pada KSPPS BMT Dana Insani terdiri dari tiga pilar, yaitu (1) Pencegahan; (2) Pendeteksian; (3) Pengungkapan. Mekanisme penanganan fraud ini berdasarkan keputusan manajemen. Mekanisme penanganan fraud beserta kebutuhan kompetensi SDM Internal Control Unit KSPPS BMT Dana Insani—baik pengetahuan maupun keterampilan—akan dijelaskan melalui analytical maps dan matrix coding hasil olahan software NVivo 12 Plus berikut ini:

Gambar 4.2

Analytical Maps Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT Dana Insani



Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

Tabel 4.1
Matrix Coding Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT Dana Insani¹

Kompetensi yang dibutuhkan Mekanisme Penanganan Fraud	A : Memahami Kebijakan Anti Fraud	B : Memahami Mekanisme Aktivitas Operasional Perbankan	C : Memahami Prosedur Audit Setiap Bagian	D : Melakukan Kegiatan Audit pada Setiap Bagian	E : Melakukan Pelaporan Profil Risiko	F : Mengelola Whistleblowing System	G : Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal	H : Mengimplementasikan Teknik Audit
1 : a. Identifikasi dan Mitigasi Risiko	1	0	0	0	4	0	0	0
2 : b. SOP Produk	0	0	5	0	0	0	0	0
3 : a. Mekanisme Pengaduan pada WBS	0	1	0	0	0	4	0	0
4 : b. Pemeriksaan Internal Audit	0	2	2	3	0	0	0	2
5 : c. Surprise Audit	2	0	0	0	0	0	0	2
6 : a. Peninjauan	1	0	1	1	0	0	0	1
7 : b. Laporan Identifikasi Fraud	0	0	0	1	2	0	1	0
8 : c. Punishment	1	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

¹ Berdasarkan jumlah coding

Dalam melakukan penanganan fraud, BMT Dana Insani sudah memiliki Standar Operasional Pelaksanaan (SOP) yang menjadi acuan dalam mekanisme pelaksanaan penanganannya. Mekanisme penanganan fraud dimulai dengan melakukan pencegahan fraud untuk mengurangi potensi terjadinya fraud. Pilar pencegahan fraud pada BMT Dana Insani terdiri dari 2 proses, yaitu dengan mengidentifikasi risiko dan pengadaan SOP Produk. Selanjutnya, pendeteksian fraud pada BMT Dana Insani sebagai pilar kedua mencakup 3 proses, yaitu mekanisme pengaduan pada *whistleblowing system*, pemeriksaan internal audit dan *surprise audit*. Pilar ketiga yang merupakan pilar terakhir adalah pengungkapan yang terdiri atas laporan identifikasi fraud, tim untuk meninjau dan *punishment*.

4.3.1 Pilar Pencegahan pada Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT

Dana Insani

4.3.2.1. Identifikasi dan Mitigasi Risiko

Identifikasi dan mitigasi risiko merupakan proses dari manajemen risiko di KSPPS BMT Dana Insani guna mengidentifikasi, menganalisa, dan mengamati risiko dari kemungkinan terjadinya fraud. Hal tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi risiko fraud yang dapat saja terjadi dalam setiap aktivitas operasional KSPPS BMT Dana Insani.

Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU mengatakan bahwa KSPPS BMT Dana Insani sudah melakukan identifikasi dan mitigasi risiko, namun belum memiliki SOP secara tertulisnya. Beliau juga menyatakan bahwa identifikasi dan mitigasi risiko di KSPPS BMT Dana Insani tidak hanya dilakukan kepada pihak internal karyawan, namun juga dilaksanakan kepada pihak eksternal yaitu nasabah KSPPS BMT Dana Insani. Beberapa hal yang dilakukan oleh Ibu G di antaranya: sampling dokumen dan melakukan kunjungan nasabah.

Menurut Bapak KF selaku *Direktur* identifikasi dan mitigasi risiko tersebut juga dilakukan kepada pihak eksternal untuk mengurangi risiko terjadinya fraud kerjasama antara nasabah dan juga karyawan. Tim pelaksana identifikasi dan mitigasi risiko di KSPPS BMT Dana Insani adalah Internal Control Unit.

Salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh KSPPS BMT Dana Insani dalam melakukan kegiatan identifikasi dan mitigasi risiko adalah melengkapi nomor telpon nasabah. Hal ini disampaikan oleh Ibu NK selaku Manajer Operasional:

“Kalau kemarin baru dikeluarkan kebijakan untuk melengkapi nomor telepon nasabah di sistem mbak, jadi kalau ada pencairan pembiayaan nanti kita telepon nasabahnya apakah ada mengajukan pembiayaan terus kalau ada apa nominalnya sebesar ini apa sudah dicairkan, kalau tidak ada ya kita cuma bilang hanya ingin menawarkan saja ke nasabah. Tapi kalau nasabah bilang enggak ada kan berarti ini sudah red flags mbak...”

Dari hasil wawancara tersebut dan beberapa observasi di lapangan dapat disimpulkan mekanisme identifikasi dan mitigasi risiko di KSPPS BMT Dana Insani di antaranya:

- a. Melengkapi nomor telepon nasabah
- b. Melakukan kunjungan nasabah
- c. Sampling dokumen-dokumen yang berkaitan

4.3.2.2. SOP Produk

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan standar yang disusun untuk memastikan bahwa layanan dan produk yang ada di KSPPS BMT Dana Insani disampaikan oleh karyawan kepada nasabah secara konsisten. KSPPS BMT Dana Insani sebelumnya menggunakan SK Produk sebagai acuan pelaksanaan pelayanan. Seiring berjalannya waktu, KSPPS BMT Dana Insani mulai memberlakukan standar operasional prosedur yang dikembangkan dari SK Produk yang telah ada.

Ibu NK mengatakan bahwa KSPPS BMT Dana Insani sudah memiliki standar operasional prosedur untuk setiap produk yang dimiliki. Beliau menambahkan bahwasanya SOP produk tersebut digunakan untuk menyamakan proses pelayanan dan aturan produk di kantor pusat dan setiap cabang KSPPS BMT Dana Insani.

SOP ini juga menjadi acuan Internal Control Unit dalam melakukan kegiatan audit di setiap produknya. Hal tersebut sejalan

dengan pendapat Ibu EFA selaku Senior Internal Control Unit yang mengatakan bahwa:

“Harapannya mbak SOP itu bisa digunakan untuk menyamakan prosedur pelayanan dan ketentuan setiap produk ke semua cabang. Selain itu biasanya kami juga menggunakan SOP tersebut sebagai acuan kami dalam melakukan kegiatan audit di setiap produk. Dari situ kita berharap dapat mencegah terjadinya fraud di BMT ini.”

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur di KSPPS BMT Dana Insani digunakan sebagai acuan pelayanan dan tolok ukur pelaksanaan operasional.

4.3.2 Pilar Pendeteksian pada Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT

Dana Insani

4.3.2.1. Mekanisme Pengaduan pada Whistleblowing System

Whistleblowing System adalah mekanisme pengaduan dugaan tindak pidana tertentu di mana pelapor bukan merupakan bagian dari tindak kejahatan tersebut. Pendeteksian fraud pertama kali dilakukan melalui whistleblowing system (WBS). Pada KSPPS BMT Dana Insani WBS yang merupakan dasar dalam menangani pelaporan atau pengaduan pelanggaran sejauh ini masih menggunakan cara konvensional, yaitu aduan secara langsung ke bagian Manajemen ataupun HRD.

KSPPS BMT Dana Insani belum memiliki platform WBS yang berbasis elektronik sehingga memudahkan pelapor untuk

memberikan aduan. Pendapat ini selaras dengan pernyataan Bapak KF bahwa:

“Sebenarnya dibidang tidak ada juga enggak sih mbak. Yang belum ada itu platformnya seperti nomor telepon khusus maupun email dan sebagainya. Tapi selama ini kalau pengaduan biasanya karyawan yang mengidentifikasi adanya indikasi melaporkan melalui WA maupun bertemu langsung dengan HRD di kantor pusat mbak.”

WBS di KSPPS BMT Dana Insani belum berjalan maksimal.

Hal tersebut terkendala oleh SDM yang belum siap, mekanisme yang belum tersistem dengan baik dan fasilitas yang belum memadai. Seperti yang disampaikan oleh Ibu EFA terkendalanya WBS di KSPPS BMT Dana Insani dikarenakan oleh SDM yang belum mampu mengelola sistem tersebut.

4.3.2.2. Pemeriksaan *Internal Audit*

Pemeriksaan internal audit pada KSPPS BMT Dana Insani dilakukan setiap bulan. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas sistem di KSPPS BMT Dana Insani, selain itu untuk melihat efektivitas prosedur di semua bagian dan unit kegiatan perusahaan.

Di KSPPS BMT Dana Insani memiliki mekanisme serta prosedural internal audit. Ibu EFA mengatakan bahwa prosedur sebelum melakukan pemeriksaan, yaitu menerbitkan surat tugas kepada tim yang akan melakukan pemeriksaan. Selanjutnya memberikan surat pemberitahuan akan diadakan pemeriksaan

kepada kantor yang bersangkutan. Setelah itu baru bisa dilaksanakan pemeriksaan internal audit melalui koordinasi dengan HRD.

Beliau juga menyampaikan dalam melakukan pemeriksaan ada beberapa mekanisme yang dilakukan. Di antaranya: pemeriksaan berkas pembiayaan, dokumen tabungan, berkas deposito, dan kas. Hal tersebut dilaksanakan guna memastikan kesesuaian berkas dan dokumen-dokumen tersebut dengan ketentuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan pemeriksaan internal audit diperlukan SDM yang memahami mekanisme aktivitas operasional perbankan karena dalam prosesnya pemeriksaan ini dilakukan pada setiap bagian operasional KSPPS BMT Dana Insani. Sehingga diharapkan SDM Internal Control Unit KSPPS BMT Dana Insani dapat mengimplementasikan teknik audit guna memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pemeriksaan internal audit.

4.3.2.3. Surprise Audit

Perlunya *surprise audit* diterapkan pada unit bisnis yang memiliki risiko tergolong tinggi terhadap kemungkinan terjadinya fraud. Pelaksanaan *surprise audit* dapat meningkatkan kewaspadaan para pegawai pada saat melakukan pelaksanaan pekerjaan. Surprise audit pada KSPPS BMT Dana Insani

dilaksanakan oleh Internal Control Unit yang merupakan internal auditor di KSPPS BMT Dana Insani.

Menurut Ibu NK selaku Manajer Operasional, pelaksanaan surprise audit sudah menjadi kewenangan dari tim Internal Control Unit. Sehingga segala mekanisme dan jadwal dilaksanakannya proses tersebut disusun langsung oleh tim yang bersangkutan.

Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU mengatakan bahwa di KSPPS BMT Dana Insani sudah pernah dilaksanakan surprise audit, namun hal tersebut terkendala oleh SDM yang ada dikarenakan pada saat itu SDM dari Internal Control Unit hanya terdiri dari 2 (dua) orang. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ibu EFA selaku Senior Internal Control Unit yang mengatakan;

“Pernah namun belum dilanjutkan karena kekurangan team hanya 2 orang”

Pelaksanaan *surprise audit* pada KSPPS BMT Dana Insani memerlukan SDM Internal Control Unit yang memahami mekanisme kebijakan anti fraud karena proses surprise audit termasuk bagian dari kebijakan anti fraud. Dalam proses *surprise audit* diperlukan berbagai cara pengauditan guna meningkatkan efektivitas surprise audit, sehingga SDM Internal Control Unit diharapkan mampu untuk mengimplementasikan teknik audit dalam melakukan proses surprise audit.

4.3.2.4. Pilar Pengungkapan pada Mekanisme Penanganan Fraud KSPPS BMT Dana Insani

Pengungkapan fraud merupakan proses tindak lanjut atas pendeteksian fraud yang sudah dilakukan. Pada KSPPS BMT Dana Insani pilar ini terdiri atas tiga proses, yaitu proses peninjauan, laporan identifikasi fraud dan punishment kepada pelaku fraud. Pengungkapan fraud menjadi tanggung jawab Tim Satuan Pengawas Internal KSPPS BMT Dana Insani. Pilar ini tidak berhubungan dengan pembatasan masalah dalam penelitian sehingga tidak terdapat kompetensi SDM Internal Control Unit yang dibutuhkan.

4.3.2.5. Peninjauan

Pada KSPPS BMT Dana Insani, proses peninjauan dilakukan oleh manajemen membutuhkan pemeriksaan lebih lanjut. Apabila fraud terdeteksi pada saat proses pemeriksaan audit internal, maka Internal Control Unit akan berkoordinasi dengan HRD dan mengkomunikasikannya kepada manajemen. Manajemen akan merespons kasus tersebut dengan cara membentuk tim untuk melakukan peninjauan ulang kepada kantor yang teridentifikasi.

Ibu Nita Kususmastuti selaku Manajer Operasional mengatakan bahwa mekanisme peninjauan ulang adalah Internal Control Unit datang melakukan pemeriksaan audit internal kemudian ketika ditemukan identifikasi fraud, pemeriksa akan

melaporkan hal tersebut ke manajemen dan manajemen akan membentuk tim untuk melakukan peninjauan ulang. Tim ini dibentuk beranggotakan beberapa manajemen dan juga beberapa anggota dari Internal Control Unit. Dalam pembentukan tim ini didasari oleh kebijakan manajemen melihat dari situasi dan kondisi fraud yang terjadi.

Menurut Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU dalam melakukan peninjauan Internal Control Unit harus berkomunikasi dengan HRD karena dalam bertindak Internal Control Unit harus dalam ruang lingkup *jobdesk* yang ada.

Pemeriksaan lebih lanjut dilakukan tim dengan cara mencari bukti melalui data-data dan dokumen yang dimiliki oleh bagian terkait. Kemudian data tersebut akan dicocokkan oleh hasil wawancara karyawan yang teridentifikasi, apakah bukti yang didapatkan sejalan dengan hasil wawancara atau tidak. Hal ini sejalan dengan pendapat Bapak NMH selaku *Staff* HRD dan Personalia yang menyatakan bahwa:

“Kalau sistemnya sih secara sistematis dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti konkret pada sebuah laporan untuk memastikan keakuratannya.”

4.3.2.6. Laporan Identifikasi Fraud

Laporan identifikasi fraud pada KSPPS BMT Dana Insani merupakan laporan yang dilaporkan secara insidental ketika ada indikasi kasus fraud. Menurut Bapak KF selaku Direktur, laporan

identifikasi fraud dilaporkan setelah Internal Control Unit maupun tim manajemen melakukan pemeriksaan lanjutan. Laporan ini dilaporkan ketika dilakukan rapat insidental terkait kasus fraud.

Beliau menambahkan bahwasanya laporan tersebut dilaporkan kepada pihak eksternal maupun internal KSPPS BMT Dana Insani. Pelaporan kepada pihak eksternal ditujukan kepada pengurus—dalam hal ini Dewan Pengawas Syariah dan Dewan Pengawas Manajemen—KSPPS BMT Dana Insani. Sedangkan pelaporan kepada pihak internal ditujukan langsung kepada Direktur dan jajaran manajemen lain.

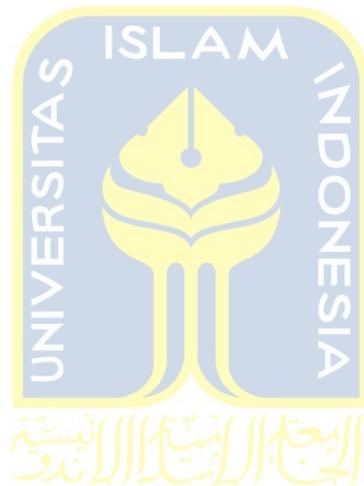
4.3.2.7. Punishment

KSPPS BMT Dana Insani telah menerapkan kebijakan dalam pengenaan sanksi terhadap pelaku kecurangan secara internal yang efektif. Hal ini dilakukan sebagai sanksi dengan harapan dapat menimbulkan efek jera bagi pelaku fraud dan juga menjadi pembelajaran bagi karyawan lainnya.

Menurut Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU, kebijakan pengenaan sanksi atas kasus fraud di KSPPS BMT Dana Insani masih terus berproses ke tahap yang lebih ketat. Hal ini bertujuan untuk memberikan peringatan kepada karyawan lainnya atas sanksi sosial maupun material yang dikenakan ketika melakukan fraud.

4.4. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani

Pengembangan SDM Divisi Audit yang dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani beserta kompetensi—baik pengetahuan maupun keterampilan—yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas SDM Internal Control Unit dalam mencegah dan mendeteksi fraud dijelaskan melalui *analytical maps* dan *matrix coding* hasil olahan *software* NVivo 12 Plus berikut ini:



Gambar 4.3

Analytical Maps Perbandingan Kebutuhan Kompetensi dengan Pengembangan Kompetensi SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani



Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

Tabel 4.2
Matrix Coding Perbandingan Kebutuhan Kompetensi dengan Pengembangan Kompetensi SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani²

Kompetensi yang dibutuhkan	A : Memahami Kebijakan Anti Fraud	B : Memahami Mekanisme Aktivitas Operasional Perbankan	C : Memahami Prosedur Audit Setiap Bagian	D : Melakukan Kegiatan Audit pada Setiap Bagian	E : Melakukan Pelaporan Profil Risiko	F : Mengelola Whistleblowing System	G : Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal	H : Mengimplementasikan Teknik Audit
1 : Merumuskan Kebijakan dari Logical Framework	1	0	0	0	0	0	1	0
2 : Sertifikasi dan pelatihan Analis	0	0	0	0	1	0	0	0
3 : Diskusi kasus Fraud antara Pimpinan dan Pimpinan Cabang	1	0	0	0	0	0	2	0

Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

² Berdasarkan jumlah coding

4.4.1. Pengembangan Kompetensi

4.4.1.1. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Cara ini ditempuh agar SDM Internal Control Unit dapat belajar operasional dan teknik serta keahlian tertentu yang dibutuhkan. Hingga saat ini pelatihan yang dilakukan KSPPS BMT Dana Insani guna mengembangkan SDM Internal Control Unit antara lain;

a. Merumuskan Kebijakan dari *Logical Framework*

Menurut Bapak NMH selaku *Staff* HRD dan Personalia, pelatihan ini diberikan kepada Internal Control Unit guna mengembangkan kemampuan karyawan dalam menganalisa pohon masalah dan mengimplementasikan hasil analisa tersebut menjadi sebuah kebijakan. Dalam pelatihan ini juga diberikan penjelasan bagaimana memahami sebuah kebijakan yang telah dibuat, sebagai contoh adalah kebijakan anti fraud di KSPPS BMT Dana Insani.

Pelatihan ini sejalan dengan kebutuhan kompetensi Internal Control Unit KSPPS BMT Dana Insani, yaitu dalam hal memahami kebijakan anti fraud dan juga dalam

mengevaluasi sistem pengendalian internal KSPPS BMT Dana Insani.

b. Sertifikasi dan Pelatihan Analis

Bapak KF selaku Direktur mengatakan, guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang mungkin terjadi KSPPS BMT Dana Insani memberikan fasilitas berupa sertifikasi analis. Legalitas sertifikasi dilakukan oleh lembaga terkait dalam hal ini BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Sebelum dilakukan sertifikasi karyawan yang diberikan delegasi harus mengikuti serangkaian kegiatan pra-sertifikasi berupa pelatihan terkait dengan bahan uji.

4.4.1.2. Diskusi

Menurut Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU, KSPPS BMT Dana Insani secara berkala melakukan diskusi antara Manajemen Pusat, Manajemen Cabang dan juga Internal Control Unit terkait kasus fraud yang ditemukan maupun yang sedang dalam identifikasi. Dari hasil diskusi ini diharapkan SDM Internal Control Unit dapat mengembangkan kemampuan dalam menganalisis dan mengevaluasi sistem pengendalian internal di KSPPS BMT Dana Insani.

4.4.2. Kompetensi yang Dibutuhkan

Kompetensi yang dibutuhkan pada SDM Satuan Pengendalian Internal KSPPS BMT Dana Insani dibagi atas dua jenis kompetensi, yaitu pengetahuan dan keterampilan.

1. Pengetahuan

a. Memahami Kebijakan Anti Fraud

Kompetensi ini sudah terpenuhi melalui pelatihan merumuskan sebuah kebijakan melalui logical framework yang menurut Bapak NMH salah satu tujuan pelatihan tersebut adalah memberikan pemahaman tentang kebijakan dan bagaimana merumuskan permasalahan menjadi sebuah kebijakan.

b. Memahami Mekanisme Aktivitas Operasional Perbankan

Kompetensi ini belum terpenuhi melalui pengembangan kompetensi karena menurut Bapak KF selaku Direktur, di KSPPS BMT Dana Insani belum memberikan training secara khusus tentang operasional perbankan.

c. Memahami Prosedur Audit Setiap Bagian

Kompetensi ini belum terpenuhi melalui pengembangan kompetensi karena menurut Ibu G selaku Kabag. HRD dan ICU, di KSPPS BMT Dana Insani sampai saat ini belum memberikan pelatihan maupun

pendampingan mendalam kepada SDM Internal Control Unit tentang prosedur audit.

2. Keterampilan

a. Melakukan Kegiatan Audit pada Setiap Bagian

Kompetensi ini belum terpenuhi melalui pengembangan kompetensi karena seperti yang disebutkan oleh Bapak NMH selaku *Staff* HRD dan Personalia bahwasanya belum ada pelatihan mengenai prosedur dan teknik audit.

b. Melakukan Pelaporan Profil Risiko

Menurut Bapak KF kompetensi ini sudah terpenuhi melalui sertifikasi dan pelatihan analisis yang diadakan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang mengembangkan kompetensi SDM Internal Control Unit dalam menganalisis serta melaporkan risiko dari pihak eksternal maupun internal.

c. Mengelola Whistleblowing System

Kompetensi ini belum terpenuhi melalui pengembangan kompetensi karena merujuk pendapat dari Bapak KF, KSPPS BMT Dana Insani belum pernah memberikan pelatihan mengenai WBS. Namun saat ini sedang direncanakan untuk mengadakan pelatihan tersebut.

d. Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal

Menurut Bapak NMH kompetensi ini sudah terpenuhi melalui pelatihan dan juga diskusi kasus yang mengembangkan kompetensi SDM Internal Control Unit dalam mengevaluasi sistem pengendalian internal yang ada pada KSPPS BMT Dana Insani.

e. Mengimplementasikan Teknik Audit

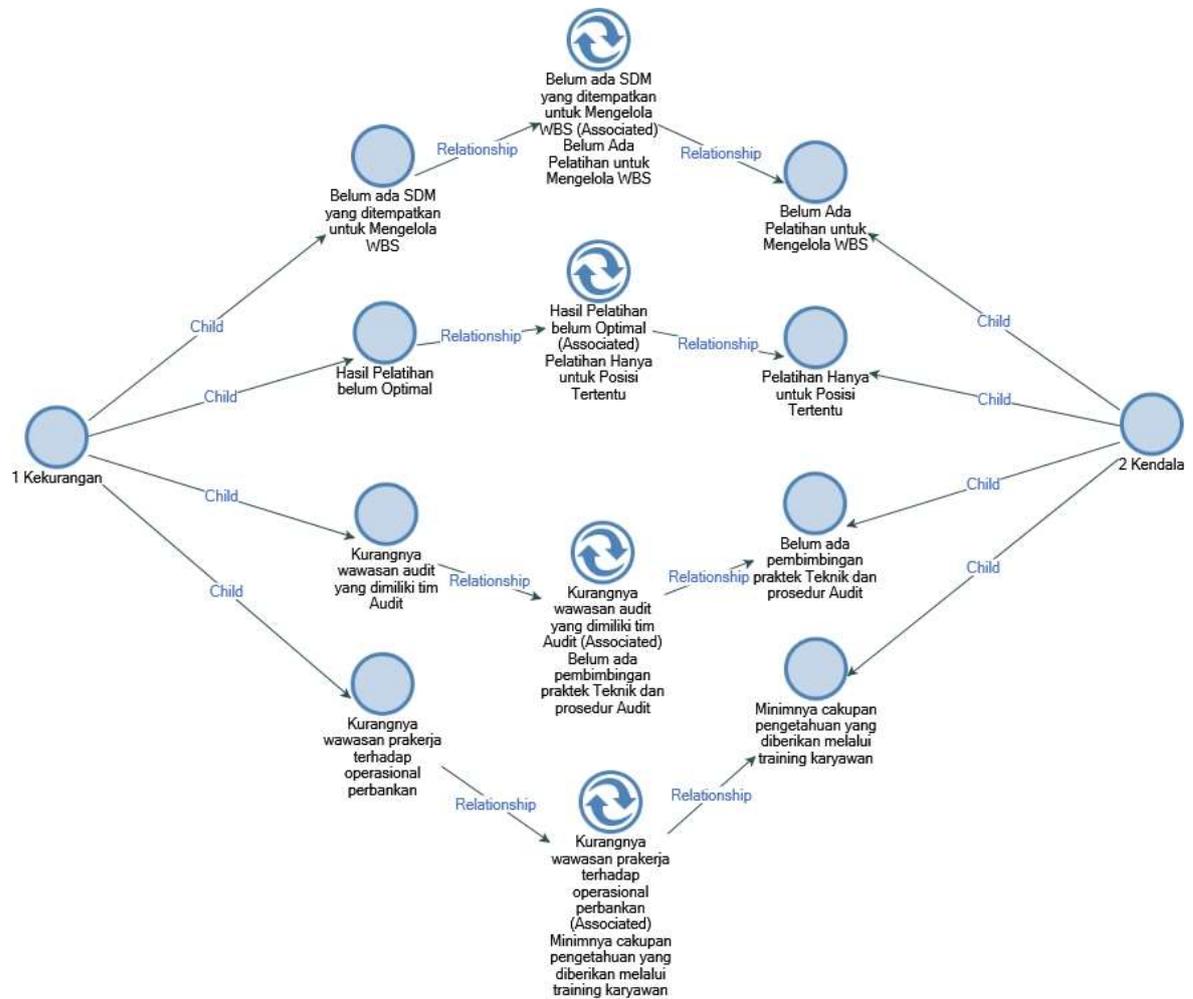
Kompetensi ini belum terpenuhi melalui pengembangan kompetensi karena seperti yang disebutkan oleh Bapak NMH selaku *Staff* HRD dan Personalia bahwasanya belum ada pelatihan mengenai prosedur dan teknik audit.

4.5. Kekurangan dan Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi Audit pada KSPPS BMT Dana Insani

Kekurangan dan kendala pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani peneliti dapatkan dari hasil analisis kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan dengan wadah pengembangan kompetensi yang disediakan oleh KSPPS BMT Dana Insani. Berikut peneliti jelaskan melalui *analytical maps* dan *matrix coding* hasil olahan *software* NVivo 12 Plus:

Gambar 4.4

Analytical Maps Kekurangan dan Kendala Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani



Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

Tabel 4.3
Matrix Coding Kekurangan dan Kendala Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani³

Kekurangan \ Kendala	A : Belum Ada Pelatihan untuk Mengelola WBS	B : Belum ada pembimbingan praktek Teknik dan prosedur Audit	C : Minimnya cakupan pengetahuan yang diberikan melalui training karyawan	D : Pelatihan Hanya untuk Posisi Tertentu
1 : Belum ada SDM yang ditempatkan untuk Mengelola WBS	1	0	0	0
2 : Hasil Pelatihan belum Optimal	0	0	0	1
3 : Kurangnya wawasan audit yang dimiliki tim Audit	0	2	0	0
4 : Kurangnya wawasan prakerja terhadap operasional perbankan	0	0	2	0

Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

³ Berdasarkan jumlah coding

Berdasarkan kekurangan yang terdapat pada pengembangan SDM *Internal Control Unit*, membuat peneliti dapat menemukan hubungan antara kekurangan dengan kendala, yang akhirnya menyebabkan munculnya kekurangan tersebut.

4.5.1. Belum ada SDM yang Ditempatkan untuk Mengelola WBS

Kekurangan yang pertama dalam hal pengembangan SDM Internal Control Unit pada KSPPS BMT Dana Insani adalah belum adanya SDM yang ditempatkan untuk mengelola *whistleblowing system*. Menurut Bapak KF selaku Direktur, hal ini karena KSPPS BMT Dana Insani masih terbatas untuk SDM-nya. Selain itu belum ada rencana untuk memberikan pelatihan mengenai *whistleblowing system* kepada SDM *Internal Control Unit* maupun karyawan lainnya.

4.5.2. Hasil Pelatihan belum Optimal

Selanjutnya, kekurangan yang kedua dalam pengembangan kualitas SDM *Internal Control Unit* KSPPS BMT Dana Insani adalah pelatihan—yang menjadi strategi penting dalam pengembangan kualitas SDM *Internal Control Unit*—belum sepenuhnya optimal. Menurut Bapak NMH, hal ini terjadi karena pelatihan yang disediakan sejauh ini prioritas utamanya ditujukan kepada pimpinan dan manajemen. Sehingga terjadi kesenjangan antara materi yang diberikan dengan SDM yang mengikuti pelatihan.

4.5.3. Kurangnya Wawasan Audit yang Dimiliki Tim Audit

Kekurangan yang ketiga dalam pengembangan kualitas SDM *Internal Control Unit* KSPPS BMT Dana Insani adalah kurangnya wawasan audit yang dimiliki oleh tim yang melakukan audit. Menurut Ibu EFA, hal tersebut disebabkan karena KSPPS BMT Dana Insani belum memberikan fasilitas kepada *Internal Control Unit* pelatihan mengenai teknik maupun prosedur audit.

4.5.4. Kurangnya Wawasan Prakerja terhadap Operasional Perbankan

Kekurangan yang terakhir, yaitu kurangnya wawasan prakerja terhadap operasional perbankan. Yang dimaksud dari kurangnya wawasan prakerja dalam hal ini adalah kurangnya training operasional perbankan kepada karyawan sebelum melaksanakan tugas pokok pekerjaan yang dibebankan. Menurut Bapak KF, hal ini terjadi karena kurangnya SDM yang dapat memberikan training khusus kepada karyawan.

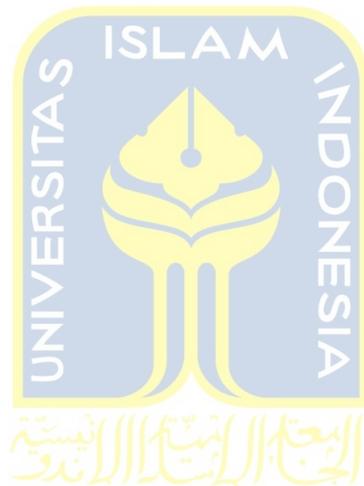
4.6. Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Divisi

Audit pada KSPPS BMT Dana Insani

Setelah melakukan analisis, terdapat kekurangan yang disebabkan oleh kendala dalam pengembangan kualitas SDM *Internal Control Unit* KSPPS BMT Dana Insani maka selanjutnya peneliti melakukan analisis rekomendasi perbaikan atas kendala yang dihadapi. Analisis rekomendasi perbaikan ini dilakukan berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, peraturan mengenai strategi anti fraud dengan pengembangan kualitas SDM yang dibutuhkan serta beberapa kajian literatur lainnya. Berikut peneliti

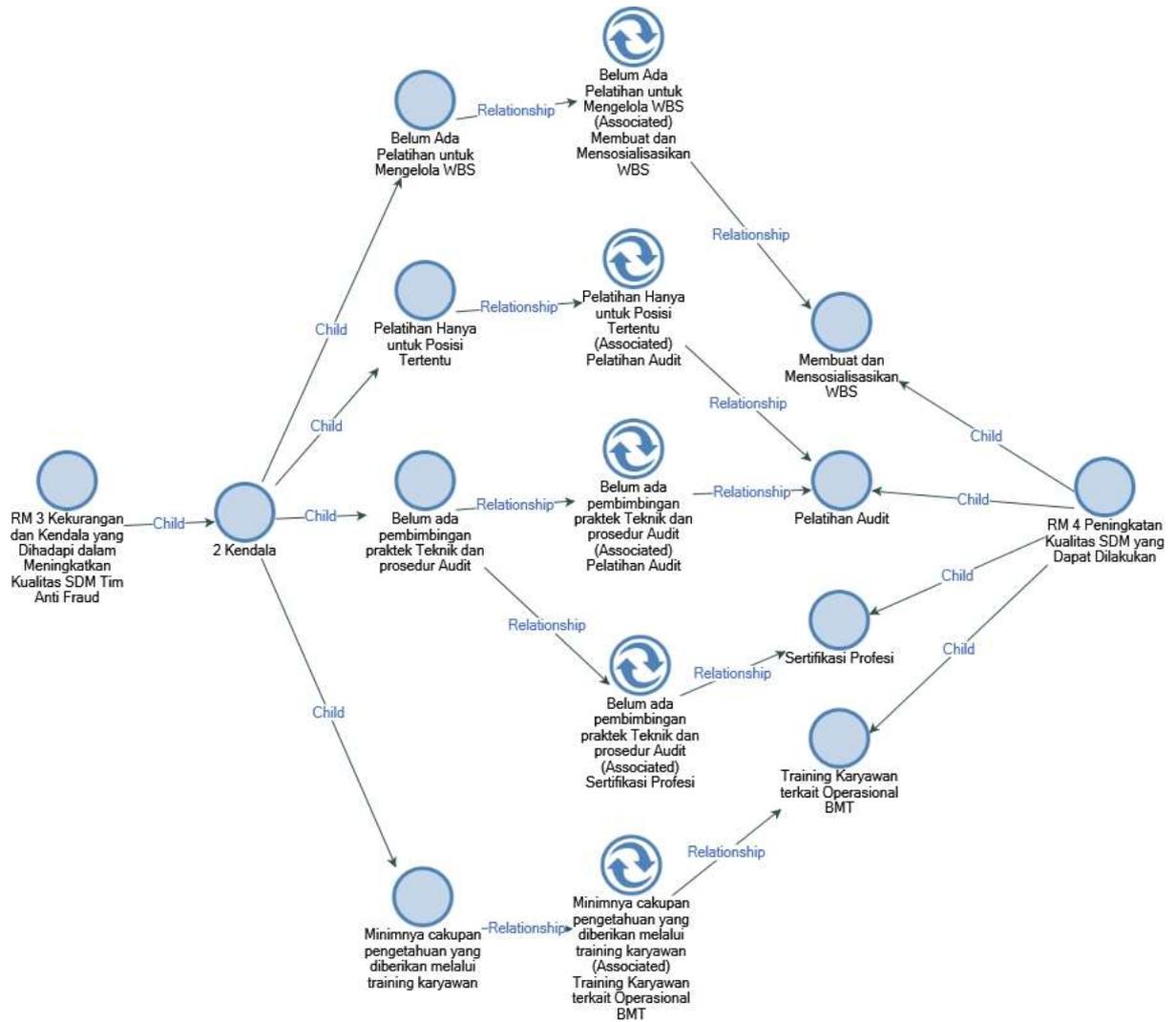
menjelaskan melalui *analytical maps* dan *matrix coding* hasil olahan *software*

NVivo 12 Plus berikut ini:



Gambar 4.5

**Analytical Maps Rekomendasi Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS
BMT Dana Insani**



Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

Tabel 4.4
Matrix Coding Rekomendasi Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani⁴

Kendala / Rekomendasi Perbaikan	A : Belum Ada Pelatihan untuk Mengelola WBS	B : Belum ada pembimbingan praktek Teknik dan prosedur Audit	C : Minimnya cakupan pengetahuan yang diberikan melalui training karyawan	D : Pelatihan Hanya untuk Posisi Tertentu
1 : Membuat dan Mensosialisasikan WBS	3	0	0	0
2 : Pelatihan Audit	0	9	0	2
3 : Training Karyawan terkait Operasional BMT	0	0	2	0
4 : Sertifikasi Profesi	0	1	0	0

Sumber: Data Diolah melalui software NVivo 12 Plus

⁴ Berdasarkan jumlah coding

4.6.1. Membuat dan Mensosialisasikan WBS

Perbaikan pertama yang dapat dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani, yaitu dengan membuat dan mensosialisasikan WBS. Kebijakan pengadaan WBS atau *Whistleblowing System* ini bertujuan meningkatkan efektivitas pada penerapan sistem pengendalian *Fraud* dengan menitikberatkan pada pengungkapan dari pengaduan (Lampiran Surat Edaran Bank Indonesia, 2011). Pengelolaan WBS dapat diserahkan kepada Internal Control Unit, karena WBS termasuk ke dalam salah satu pilar pada strategi anti fraud.

Dalam tahap mensosialisasikan WBS, KSPPS BMT Dana Insani dapat memberikan pelatihan mengenai WBS. Pelatihan tersebut dapat diadakan bekerja sama dengan Lembaga Pengembangan Fraud Auditing (LPFA). Sebagai contoh, di tahun 2020 lalu LPFA menyelenggarakan Workshop Fraud Audit, Investigative and Forensic yang salah satu fokus pelatihannya mengenai teknik pengendalian kecurangan dan membangun WBS yang efektif.

4.6.2. Pelatihan Audit

Perbaikan kedua yang dapat dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani, yaitu dengan memfasilitasi SDM lainnya pelatihan sesuai bidangnya juga memberikan SDM *Internal Control Unit* pelatihan audit untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dibidang audit. Menurut Bapak NMH hasil pelatihan yang selama ini diberikan belum optimal karena pelatihan yang disediakan sejauh ini prioritas utamanya ditujukan

kepada pimpinan dan manajemen. Sehingga terjadi kesenjangan antara materi yang diberikan dengan SDM yang mengikuti pelatihan. Selain itu menurut Ibu EFA, kurangnya wawasan audit *Internal Control Unit* karena KSPPS BMT Dana Insani belum memberikan fasilitas pelatihan mengenai teknik maupun prosedur audit.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas SDM (Pratiwi dan Cahyono, 2018). Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu cara untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan serta profesionalitas pegawai, sehingga dapat memudahkan dan meningkatkan kinerja pegawai saat bertugas (Ambar, 2009). Dalam penanganan fraud, pengembangan kualitas SDM diperlukan untuk meningkatkan kesadaran anti fraud dan pengendalian fraud (Lampiran Surat Edaran Bank Indonesia, 2011).

Dalam melakukan pendidikan dan pelatihan audit, KSPPS BMT Dana Insani dapat proaktif untuk mencari lembaga yang dapat bekerja sama dalam memberikan pelatihan audit syariah maupun audit internal. KSPPS BMT Dana Insani juga dapat bekerja sama dengan Lembaga Pengembangan Auditor Internal (LPAI) karena LPAI secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai Internal Audit dan Fraud Audit.

4.6.3. Sertifikasi Profesi

Perbaikan ketiga yang dapat dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani, yaitu dengan memfasilitasi SDM *Internal Control Unit* mengikuti

sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dibidang audit. Menurut Ibu EFA, kurangnya wawasan audit *Internal Control Unit* karena KSPPS BMT Dana Insani belum memberikan fasilitas pelatihan mengenai teknik maupun prosedur audit.

Dalam melakukan pendidikan dan pelatihan audit, KSPPS BMT Dana Insani dapat mengirimkan SDM *Internal Control Unit* untuk mengikuti sertifikasi kompetensi sebagai *Certified Practitioner of Internal Audit (CPIA)* melalui Pusat Lembaga Pengembangan Internal Auditor (YPIA) yang berkerja sama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Selain itu, SDM juga dapat diikutkan sertifikasi *Certified Forensic Auditor (CfrA)* melalui Lembaga Pengembangan Fraud Auditing (LPFA).

4.6.4. Training Karyawan terkait Operasional BMT

Perbaikan terakhir yang dapat dilakukan oleh KSPPS BMT Dana Insani, yaitu dengan memberikan *training* terkait operasional BMT kepada karyawan. Menurut Bapak KF, hal ini terjadi karena kurangnya SDM yang dapat memberikan *training* khusus kepada karyawan.

Training mengenai operasional KSPPS BMT Dana Insani adalah salah satu cara untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan SDM, sehingga dapat memudahkan dan meningkatkan kinerja SDM saat bertugas. Selain itu dengan adanya *training* mengenai operasional dapat membantu SDM *Internal Control Unit* KSPPS BMT Dana Insani dalam memahami prosedur operasional yang akan di audit. Dalam memberikan *training*

mengenai operasional BMT maupun perbankan syariah, KSPPS BMT Dana Insani dapat bekerja sama dengan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPII) yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya insani terkait akad dan produk perbankan Syariah.

4.7. Kesimpulan Bab

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan terkait mekanisme penanganan fraud serta pengembangan kualitas SDM Internal Control Unit dalam penanganan fraud dapat diketahui bahwa KSPPS BMT Dana Insani sudah memiliki mekanisme untuk menangani fraud yang terjadi. Namun, mekanisme yang ada dan juga pelaksanaannya dari SDM Internal Control Unit dalam melakukan penanganan fraud belum maksimal.

KSPPS BMT Dana Insani juga sudah melakukan peningkatan kualitas untuk SDM Internal Control Unit dalam melakukan penanganan fraud dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan melalui beberapa pelatihan. Namun, masih terdapat beberapa pekerjaan dalam penanganan fraud yang kompetensinya belum dikembangkan sehingga menjadi kekurangan dalam penelitian ini. Adanya kekurangan tersebut tentu disebabkan karena adanya kendala.

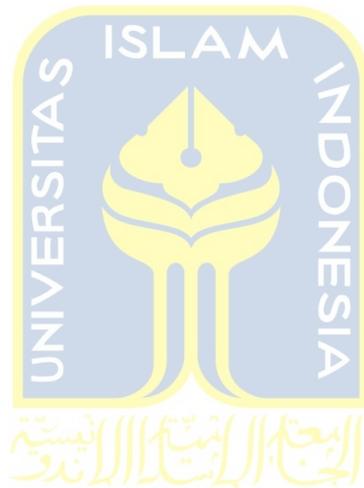
Kekurangan yang pertama dalam hal pengembangan SDM Internal Control Unit pada KSPPS BMT Dana Insani adalah belum adanya SDM yang ditempatkan untuk mengelola *whistleblowing system*. Hal ini dikarenakan

KSPPS BMT Dana Insani masih terbatas untuk SDM-nya. Selain itu belum ada rencana untuk memberikan pelatihan mengenai *whistleblowing system* kepada SDM *Internal Control Unit* maupun karyawan lainnya. Kekurangan ini dapat diatasi dengan melimpahkan pengelolaan WBS kepada *Internal Control Unit* dan mulai merencanakan pelatihan-pelatihan mengenai WBS.

Selanjutnya, kekurangan yang kedua dalam pengembangan kualitas SDM *Internal Control Unit* KSPPS BMT Dana Insani adalah pelatihan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terjadi karena prioritas utama pelatihan yang ada saat ini ditujukan kepada pimpinan dan manajemen. Sehingga terjadi kesenjangan antara materi yang diberikan dengan SDM yang mengikuti pelatihan. Kekurangan ini dapat diatasi dengan memberikan pelatihan tidak hanya kepada pimpinan dan manajemen saja, namun juga kepada SDM lainnya. Seperti contohnya, memberikan pelatihan audit kepada SDM *Internal Control Unit*.

Kekurangan yang ketiga adalah kurangnya wawasan audit yang dimiliki oleh tim yang melakukan audit. Hal tersebut disebabkan karena KSPPS BMT Dana Insani belum memberikan fasilitas kepada *Internal Control Unit* pelatihan mengenai teknik maupun prosedur audit. Kekurangan ini dapat diatasi dengan memfasilitasi SDM *Internal Control Unit* mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dibidang audit.

Kekurangan yang terakhir, yaitu kurangnya wawasan prakerja terhadap operasional perbankan. Hal ini terjadi karena kurangnya SDM yang dapat memberikan training khusus kepada karyawan. Kekurangan ini dapat diatasi dengan memberikan *training* terkait operasional BMT kepada karyawan maupun *Internal Control Unit*.



BAB V

PENUTUP

5.1. Pengenalan Bab

Pada bab ini, berisi kesimpulan yang telah dilakukan oleh peneliti. Penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan melakukan wawancara kepada para partisipan dan analisa dokumen yang mengacu kepada rumusan masalah. Keterbatasan penelitian dan saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya juga dijabarkan dalam bab ini.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme penanganan fraud pada KSPPS BMT Dana Insani menerapkan 3 pilar, yaitu pilar pencegahan, pendeteksian dan pengungkapan. Dalam menerapkan ketiga pilar tersebut divisi audit KSPPS BMT Dana Insani yang disebut dengan Internal Control Unit sejalan dengan kebutuhan kompetensi sebagai berikut:
 - a. Pengetahuan
 1. Memahami kebijakan anti fraud
 2. Memahami mekanisme aktivitas operasional perbankan
 3. Memahami prosedur audit setiap bagian

b. Keterampilan

1. Melakukan kegiatan audit pada setiap bagian
2. Melakukan pelaporan profil risiko
3. Mengelola whistleblowing system
4. Mengevaluasi sistem pengendalian internal
5. Mengimplementasikan teknik audit

2. Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan diskusi dengan wadah pengembangan kompetensi sebagai berikut:

1. Pelatihan
 - a. Pelatihan Logical Framework
 - b. Sertifikasi dan Pelatihan Analis
2. Diskusi kasus fraud yang pernah terjadi

3. Kendala dan kekurangan pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani peneliti dapatkan dari hasil analisis kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan dengan wadah pengembangan kompetensi yang disediakan oleh KSPPS BMT Dana Insani. Kendala pertama yang ditemui adalah belum adanya pelatihan untuk mengelola WBS. Selanjutnya, belum ada pembimbingan praktik teknik dan prosedur audit. Minimnya cakupan pengetahuan yang diberikan melalui training karyawan dan kendala yang terakhir adalah pelatihan yang diberikan oleh KSPPS BMT Dana Insani hanya untuk posisi tertentu.

4. Guna mengatasi kendala dalam pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani sebagai upaya melakukan penanganan fraud maka dapat dilakukan beberapa perbaikan. Perbaikan pertama, yaitu KSPPS BMT Dana Insani diharapkan membuat dan memberikan sosialisasi terkait WBS. Sosialisasi WBS dapat berupa pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh LPFA. Perbaikan yang kedua adalah memberikan pelatihan mengenai audit kepada SDM Divisi Audit untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dibidang audit. Selanjutnya, perbaikan ketiga yang dapat dilakukan adalah dengan memfasilitasi SDM Divisi Audit mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dibidang audit.. Perbaikan keempat sebagai perbaikan terakhir, yaitu memberikan *training* terkait operasional BMT kepada karyawan KSPPS BMT Dana Insani.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ada keterbatasan, yaitu isi dari dokumen standar operasional prosedur yang diberikan terkait penanganan fraud maupun produk KSPPS BMT Dana Insani masih terbatas karena sedang dalam proses perbaikan.

5.4. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yang ditujukan kepada KSPPS BMT Dana Insani, peneliti selanjutnya dan kepada masyarakat umum sebagai berikut:

1. Agar mekanisme penanganan fraud yang sudah diterapkan dapat berjalan maksimal maka KSPPS BMT Dana Insani perlu untuk segera memberikan pelatihan maupun sertifikasi terkait bidang audit agar dapat menambah pengetahuan dan keterampilan SDM Divisi Audit dalam menangani fraud. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar dilakukan pembekalan dan pelatihan kepada SDM Divisi Audit untuk mengelola dan membuat whistleblowing system sebagai salah satu sarana dalam melakukan pendeteksian fraud.
2. Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah pembahasan kompetensi dalam melakukan pengungkapan dan tindak lanjut atas kasus fraud serta memperluas objek penelitian ke perbankan yang memiliki cakupan kegiatan lebih luas.
3. Masyarakat umum diharapkan dapat meningkatkan prinsip kehati-hatian dan waspada terhadap indikasi-indikasi fraud, baik secara eksplisit maupun implisit agar kerugian bagi diri sendiri maupun KSPPS BMT Dana Insani dapat di minimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. 2014. *Report to The Nation on Occupational Fraud And Abuse 2014 Global Fraud Study*. Association of Certified fraud Examiners.
- AICPA. 2002. *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit. Statement on Auditing Standard No. 99*. AICPA. New York.
- Albrecht, W. S., Conan, C. A., Chad, O. A., & Mark, F. Z. (2009). *Fraud Examination*. Edisi 3. Mason Ohio: South-Western Cengage Learning
- Andriyani, L. 2019. *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Yogyakarta.
- Angelina, W. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Asmoro, A. B., & Hariyanto, S. (2018). Peranan Audit Internal Terhadap Pencegahan & Pendeteksian Kecurangan (Fraud) Di Koperasi Karyawan Pt. Platinum Ceramics Industry Atas Kinerja Tahun Buku 2014. *JEA17: Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 3(02), 1–8. <https://doi.org/10.30996/jea17.v3i02.3177>
- Bank Indonesia. 2011. Surat Edaran Bank Indonesia No.13/28/DPNP tentang Penerapan Strategi Anti Fraud bagi Bank Umum. <http://www.bi.go.id>
- Bazeley, P., & Jackson, K. 2007. *Qualitative Data Analysis with NVivo*. Edited by Jai Seaman. The Second.
- Chartered Institute of Management Accountants. 2009. *Corporate Fraud*. Topic Gateway Series No.57. London: CIMA.
- Christine, D., & Immy, H. I. 2008. *Metode-metode Riset Kualitatif: dalam Public Relations dan Marketing Communications*. Yogyakarta: Penerbit Bentang.
- Colbert, J. L., & Alderman, C. W. 1998. The Internal Auditor's Responsibility for Fraud. *The CPA Journal*.
- Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission. 1992. *Internal Control – Integrated Framework*. The Institute of Monitorings.
- Cressey, D. R. 1953. The Internal Auditor as Fraud Buster. *Managerial Auditing Journal*. MCB University Press.

- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method*. Edisi 4. California: Sage Publication, Inc.
- Djiwandono, P.I. 2015. *Meneliti Itu Tidak Sulit, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Jakarta: Deepublish.
- Fauzan, I. A., Purnamasari, P., & Gunawan, H. (2014). Pengaruh Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi terhadap Pengungkapan Fraud. *Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial Dan Humaniora)*, 2(2), 456–465.
- Hartan, T. H., & Waluyo, I. 2016. Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3).
- Hasibuan, A. N., Annam, R., & Nofinawati. 2020. *Audit Bank Syariah*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Dasar*. Penerbit Aksara. Jakarta
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Konsorsium Auditor Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA)
- Lapau, B. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Lembaga Pengembangan Fraud Auditing. Pelatihan dan Sertifikasi Auditor Forensik. Jakarta. <http://lpfa.co.id>
- Mardani. 2015. *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*. Jakarta : Pramedia Group.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 2014. *Qualitative Data Analysis*. Baeverly Hills: Sage Publication Inc.
- Moleong, L.J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mullins, L. J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. London: FT Pitman.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat

- Nasution, H., & Fitriany. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi*, 15.
- Pabundu, M. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia No. 16/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah oleh Koperasi
- Poerwandari, E. K. 1998. *Pendekatan Kualitatif Dalam penelitian Psikologi*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Priantara, D. 2013. *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pendeteksian Dan Pencegahan Fraud. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.25105/jipak.v1i1i2.4571>
- Rachmawati, I. N. 2007. Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11, 35-40.
- Sawyer, B. L., Mortimer, D., & James H. S. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*. United Kingdom: John Willey and Sons Ltd.
- Silitonga, Y., Nurbaiti, A., & Aminah, W. (2020). Pengaruh Peran Audit Internal , Pengendalian Internal , dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada Koperasi Karya Murni Medan) The Influence of the Role of Internal Audit , Internal Control , and Compensation Su, 7(2), 5941–5946.
- Sriani, Andi Wawing. & Khalid, I. (2018). Analisis Kinerja Auditor Internal Dalam Mencegah Terjadinya Fraud Kredit Fiktif Pada Pt.Bank Muamalat Cabang Makassar, *I(1)*, 1–17.
- Suarcaya, I. B. K., Prayudi, M. A., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal , Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada Persepsi Pegawai Koperasi Simpan. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 1-7.
- Sudarma, K. A., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2019). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan Whistleblowing

- System dalam Pencegahan Fraud pada Pt. BPR Nusamba Kubutambahan. *Ejournal.Undiksha.Ac.Id*, 10(3), 435–446. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/22815>
- Sunyoto, D. 2014. *Auditing pemeriksaan akuntansi*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutabri, Tata. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: ANDI.
- Suyadi, P. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suwendra, I. W. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*. Bali: Nilacakra.
- Tambunan, T. M. 2017. *Usaha Mikro Kecil dan Mengah di Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tuanakotta, T. M. 2013. *Audit Berbasis ISA (international Standard on Auditing)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 17 Tahun 2012 tanggal 29 Oktober 2012 Tentang Perkoperasian.
- Wahyuningtyas, E. T., & Ismail. (2016). Peranan Pengendalian Internal Untuk Menekan Tingkat Fraud Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Sidoarjo. *Seminar Nasional Manajemen & Call For Paper 2016*, 1(7), 8–13.
- Wells, J. T. (2007) *Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection: Second Edition*. John Wiley and Sons Inc.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widaningsih, M., & Nur Hakim, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Dan Pendeteksian Kecurangan (Fraud). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 586-602. <https://doi.org/10.17509/jrak.v3i1.6606>
- Wuysang, R. V. O., Nangoi, G., & Pontoh, W. (2016). Analisis Penerapan Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif Terhadap Pencegahan Dan Pengungkapan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 7(2), 31–53. <https://doi.org/10.35800/jjs.v7i2.13551>

LAMPIRAN 1

SURAT SELESAI PENELITIAN

	<p>KSPS SYARIAH BMT DANA INSANI GUNUNGKIDUL <small>BADAN TERAKREDITASI NO. 003/01/001/2002</small></p> <p style="font-size: small;"><i>Akademi Mandiri, Profesional, Unggul, Berprestasi</i></p>		
Nomor	: 232/HRD/BMT-DI/X/2021		
Hal	: Surat Keterangan Selesai Penelitian		
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN			
Yang bertanda tangan dibawah ini :			
Nama	: Kurniawan Fahmi, M.P.		
Jabatan	: Manager Umum		
Alamat	: Jl. Tentara Pelajar No 53, Kepek, Wonosari, Gunungkidul		
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :			
Nama	: Fatimah Aisyah Jasmine Salsabillah		
NIM	: 17312364		
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika		
Program Studi	: S1 Akuntansi		
Universitas	: Universitas Islam Indonesia		
Telah selesai melakukan penelitian di KSPS BMT Dana Insani yang berada di Jl. Tentara Pelajar No.53, Tegalmulyo, Kepek, Kec. Wonosari, Kabupaten GunungKidul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55813 selama 3 (tiga) bulan, terhitung mulai tanggal 1 Juli 2021 sampai dengan 30 September 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:			
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DIVISI AUDIT KSPS BMT DANA INSANI DALAM PENANGANAN FRAUD			
Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.			
15 Oktober 2021			
KSPS BMT Dana Insani			
			
Kurniawan Fahmi, M.P. <i>Manager Umum</i>			
<hr/> Kantor Pusat: <small>Jl. Tentara Pelajar No 53, Tegalmulyo, Kepek, Wonosari, Gunungkidul, Telp. (0274) 391 387</small>			

LAMPIRAN 2
TRANSKRIP WAWANCARA 1

Nama : Ibu NK

Jabatan : Manajer Operasional

Tanggal : 1 Juli 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Kebijakan yang ada untuk menangani fraud apakah sudah ada?

N: Kalau kebijakan ada. Jadi Auditor kan datang ke cabang kan nanti setelah itu melaporkan ke atasan, nah setelah itu nanti setelah itu dibuat tim tim untuk melihat kembali ke cabang setelah itu dibuat kebijakan. Misalnya kasus fraud tabungan nanti dibuat tim selain dari Audit.

P: Tim nya itu kan selain Auditor kan bu? Nah itu siapa yang masuk ke dalam tim tersebut?

N: Tim itu dari Manajemen mbak, kebijakan Manajemen tergantung kondisi fraudnya seperti apa, melihat situasi dan kondisi.

P: Nah kan dulu sudah ada kasus kan bu, itu penanganannya seperti apa?

N: Itu nanti seperti yg sudah dijelaskan mbak, ada dari Tim Manajemen yang memeriksa setelah tim Audit kemudian sebagai tanggungjawab BMT ke anggota kita selesaikan dulu kemudian yang melakukan fraud kita temui kita kasih surat

pernyataan untuk mengganti rugi dengan jangka waktu yg sudah di tentukan. Tapi kan kita harus bertanggungjawab terlebih dahuklu ke anggota nasabah mbak.

P: Sekarang kan sedang ada fraud yang terjadi kan bu, itu kan kerugiannya cukup besar kan bu, nah itu menurut Ibu membuktikan kinerja Tim audit sudah efektif belum? Seperti apa menilainya?

N: Jadi ada Tim audit ini belum lama mbak, kalau dulu kan Kepala Cabang itu kan istilahnya tangan panjangnya manajemen kan. Seharusnya situasi dan keadaan apapun yang ada di cabang atas kendalanya Kepala Cabang, jadi kalau ada rapat itu yang dipanggil Kepala Cabang aja kebijakan untuk fraud juga disampaikan ke kepala cabang jadi tanggungjawab kepala cabangnya menyampaikan ke staff dibawahnya. Tapi ternyata setelah ada tim audit pengecekan tabungan, pembiayaan, sampling, dll, kan baru ketemu mbak. Tapi kan ternyata yang kasus baru-baru ini ternyata Kepala Cabangnya yang fraud paling besar. Apalagi kan tabungan pasar yang jarang-jarang di print mbak.

P: Tim audit kan baru ya bu?

N: Ini kan belum lama ya mbak, sebelumnya kalau penerapan penanganan fraud itu pasti ada cuma masih lewat kepala cabang nya seperti itu mbak. Intinya kalau fraud itu kalau dari awal sudah sesuai SOP kan pasti mulus-mulus aja mbak, baik-baik saja. Tapi kenyataannya kan dari temen-temen karyawan masih banyak yang sering melanggar SOP

P: Nah karena Tim Audit ini baru kan bu, sebelumnya untuk diadakan tim audit sendiri ceritanya seperti apa bu?

N: Karena dulu ada penyimpangan dan dimana-mana kan harusnya ada tim audit kan mbak, makanya kita bentuk timnya.

P: Terus untuk persyaratan menjadi Tim Audit seperti apa bu?

N: Kalau kemarin baru sebatas senioritas mbak, terus yang menguasai BMT seperti apa mbak. Di Tim yang sekarang kan dinilai manajemen sudah pantas mbak. Yang sekarang ada yang dari admin dan juga dari marketing kan otomatis semua sudah tau proses di admin seperti apa prosedurnya di marketing seperti apa gitu mbak. Soalnya dulu yang lain sudah ada job-job sendiri mbak.

P: Karena tim yang sekarang itu latar belakangnya bukan audit apakah di BMT Sendiri di sediakan pelatihan bu?

N: kalau pelatihan baru sekitar dari pimpinan dan panduan-panduan gitu mbak. Kalau untuk mendatangkan pemateri yang khusus audit belum ada mbak. Kita baru pernah mendatangkan pemateri lain tapi ada sangkut paut mengingatkan tentang fraud dan sebagainya.

P: Apakah ada surprise audit bu?

N: Itu kewenangan dari Timnya mbak, ada jadadwalnya sendiri.

P: Kalau sidak ada penilaian resiko dulu tidak bu?

N: Kita lihatnya standar dulu mbak, dari operasional dan lain-lain.

P: Kalau SOP Produk yang di BMT apakah sudah ada mbak?

N: Ada mbak.

P: Fungsi dari SOP Produk apa mbak?

N: Setau saya SOP itu di semua kantor ada dan sama. Lah kegunaannya untuk menyesuaikan proses pelayanan produk. Selain itu di SOP juga ada ketentuan produknya mbak. Jadi biar sama semua itu aturan per-produknya.

P: Ada audit yang spesifik tidak?

N: itu nanti dibagi mbak, misal ada yang audit operasional di dalam kantor admin dan lainnya, ada juga yang ke pasar sampling anggota apakah tabungan dan pembiayaannya sudah benar dan lain-lain.

P: Kebijakan untuk meminimalisir fraud sekarang ada yang baru atau tidak?

N: Kalau kemarin baru dikeluarkan kebijakan untuk melengkapi nomor telpon nasabah di sistem mbak, jadi kalau ada pencairan pembiayaan nanti kita telpon nasabahnya apakah ada mengajukan pembiayaan trus kalau ada apa nominalnya sebesar ini apa sudah dcairkan, kalau tidak ada ya kita cuma bilang hanya ingin menawarkan saja ke nasabah. Tapi kalau nasabah bilang engga ada kan berarti ini sudah red flags mbak. Sebenarnya kalau dari awal sudah sesuai SOP kan enak mbak semuanya.

P: Ada tidak upaya dari BMT untuk meningkatkan kesadaran teman-teman karyawan tentang anti fraud?

N: Ada mbak, seperti saat puasa kemarin kan selalu ada pengajian kan pasti disinggung oleh pembicara, tapi kan kadang ada yang masuk telinga kanan keluar telinga kiri.

LAMPIRAN 3
TRANSKRIP WAWANCARA 2

Nama : Ibu G

Jabatan : Kabag, HRD & ICU

Tanggal : 3 Juli 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Sudah berapa lama Tim Audit berdiri?

N: Sekitar 1 tahun setengah

P: Apa saja syarat untuk jadi anggota Tim Audit?

N: Untuk saat ini belum ada assessment yang jelas untuk menjadi anggota SPI, baik itu dari cocok atau tidak untuk jadi anggota SPI. Jadi untuk sementara ini tidak hanya di SPI tapi untuk semua jajaran itu kita baru memandang apakah dia 'bisa', jika bisa maka dia akan ditempatkan. Untuk assessment perjabatan itu kita belum ada.

P: Kata bisa kan luas banget bu, spesifiknya seperti apa?

N: terkait di Tim Audit itu kita butuh berpengalaman di lapangan, di dalam dia memahami prosedur dengan baik, dan pengalaman yang sudah lama. Secara otomatis seperti itu.

P: Proses untuk ke Tim Audit sendiri seperti apa yang di lalui BMT Dana Insani?

N: Jadi prosesnya sebenarnya karena kemarin dipandang dari lembaga, karyawannya sudah cukup banyak, lalu dari segi nasabah sudah cukup banyak juga. Jadi istilahnya kita sangat perlu melakukan pengawasan ke SDM yang ketat. Makanya sekarang di bentuk Tim Audit, walaupun secara kriteria Tim Audit ini mungkin belum di assessment apakah dia 'bisa' disana ataukah tidak. Hanya saja dengan pandangan yang disampaikan tadi yasudah kita ambil dari SDM yang tersedia.

P: Jadi belum ada pandangan untuk mencari SDM Tim Audit yang lebih profesional?

N: Sedang dilaksanakan mbak.

P: Adakah Pelatihan untuk Tim Audit atau Karyawan secacara keseluruhan?

N: Belum ada, untuk pendampingan pun juga belum ada. Awalnya pun dari ketentuan pokok kerja Tim Audit seperti ini seperti itu aja kita belum. Jadi untuk sekarang mereka masih berjalan seperti yang mereka bisa saja. Tapi belum ada pedoman yang jelas.

P: Kemarin saya sudah dapatkan SOP bu, jadi sekarang kerja Tim Audit belum keseluruhan menjalankan SOP yang ada?

N: Masih menuju SOP yang ada mbak. Belum sepenuhnya. Juga SOP sendiri kan sedang tahap diperbarui mbak.

P: Apakah ada rotasi pegawai? Bagaimana sistemnya?

N: Rotasi pegawai sementara ada tapi belum ada sistemnya. Karena kita istilahnya baru tahap membenahan kebijakan tadi jadi untuk sementara belum ada ketentuan waktu. Jadi dari kita hanya memandang mana yang perlu dirotasi saja. Karena adanya kebutuhan maka kita lakukan rotasi.

P: Evaluasi kinerja dari teman-teman dilakukan kapan?

N: Sebenarnya diagendakan dari HRD semesteran (per 6 Bulan sekali) untuk acuannya masih perlu banyak belajar.

P: Apakah ada Reward dan Punishment setelah diadakan evaluasi?

N: Kalau untuk itu baru diadakan baru-baru ini mbak. Dulu pernah ada tapi setelahnya tidak. Nah kemarin baru diberlakukan lagi. Semoga bisa intens sehingga BMT dan Karyawan dapat lebih baik.

P: Apakah ada niatan untuk memberikan kesadaran anti fraud kepada karyawan?

N: Selama ini kan terus dilakukan mbak, kami menyampaikan lewat manager cabangnya, atau setiap forum karyawan.

P: Pernah tidak selama setahun Tim Audit berkembang lalu ada fraud?

N: Jelas ada mbak, yang namanya lembaga keuangan itu kan masalah fraud tidak bisa dihindarkan. Apalagi kita memiliki pengawasan yang masih kurang, pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan juga masih minim. Ini kita berusaha keras saja masih terjadi kecolongan.

P: Untuk di HRD sendiri apakah ada pemikiran untuk meningkatkan kualitas SDM di Tim Audit supaya fraud tersebut dapat tertangani dengan baik?

N: Tentu saja ada mbak, saat ini kami sedang merancang bagaimana kita membuat aturan lebih ketat, bagai mana kita memberlakukan supaya karyawan yang melakukan fraud dapat efek jera ke karyawan lain.

P: Punishment apa yang diberikan ke karyawan yang melakukan fraud?

N: Untuk punishment kita masih secara kekeluargaan mbak. Penyelesaian pun masih dengan cara musyawarah. Karena kami masih menjaga nama baik lembaga, masih menjaga pemikiran nasabah yang kami dampingi, kami juga masih menjaga nama baik karyawan yang melakukan fraud. Agar yang melakukan fraud itu bisa menyadari kesalahannya dan kembali ke kehidupannya yang lebih baik. Tapi tetap akan dikeluarkan setelah dapat mengganti kerugian mbak. K

P: Bagaimana jika tim audit berusaha menutupi fraud yang terjadi atau bahkan melakukan fraud apa yang akan dilakukan oleh BMT?

N: kalau itu pasti akan tindak tegas mbak.

LAMPIRAN 4
TRANSKRIP WAWANCARA 3

Nama : Ibu EFA
Jabatan : Senior Internal Control
Tanggal : 26 Agustus 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P : Bagaimana koordinasi antara Internal Audit dengan HRD?

N: Koordinasi antara Internal Audit dengan HRD selama ini sudah baik dan berjalan 2 arah jadi saling memberi solusi satu sama selain pada kesalahan-kesalahan internal.

P : Bagaimana mekanisme pemeriksaan dari Internal Audit dalam rangka menerapkan strategi anti fraud?

N: Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.

P : Kalau untuk menumbuhkan kesadaran anti fraud bagaimana?

N: Untuk menumbuhkan kesadaran anti-fraud di BMT Dana Insani bisa dilakukan dengan jasmani dan rohani. Di mana yang dimaksud Jasmani di sini adalah dengan adanya team Audit, diharapkan bisa mengurangi niat karyawan dalam melakukan fraud karena adanya timbul perasaan takut karena sejatinya tim Audit bekerja sebagai control suatu kantor/karyawan. Dalam Rohani, bisa saja saat pengajian diselipkan tentang paham-paham anti-korupsi dalam agama islam, sehingga karyawan takut berbuat dosa.

P : Bagaimana proses identifikasi kerawanan dilakukan?

N: Biasanya indentifikasi ditemukan saat kita berkunjung ke anggota dan anggota tersebut merasa tidak mempunyai pembiayaan di BMT Dana Insani.

P : Apakah dilakukan surprise audit?

N: Pernah namun belum dilanjutkan karena kekurangan team (hanya 2 orang)

P : Ketika memeriksa Kantor Cabang, apakah Kantor Cabang sudah mengetahuinya?

N: Sudah. Karena sebelum kita melakukan audit ke kantor cabang, kita harus ada surat tugasnya dari pihak management dan harus mengabari kantor cabang.

P : Kalau untuk surprise audit, apakah ada kemungkinan Kantor Cabang yang sudah dilakukan surprise audit memberi tahu ke Kantor Cabang lain yang belum dilakukan surprise audit?

N: Bisa saja. Mengingat jaman sekarang teknologi sudah canggih, maka bisa saja infonya menyebar melalui group.

P : Jika ditemukan temuan indikasi atau dugaan fraud, Internal Audit langsung menindaklanjuti?

N: Jika ada temuan indikasi atau dugaan fraud, tim Audit langsung berkoordinasi dengan manajemen untuk menentukan tindakan apa yang akan diambil.

P : Apakah dilakukan surveillance system?

N: Selama Ini Belum

P : Bagaimana proses tindak lanjut dari temuan fraud yang ada?

N: Mengumpulkan semua bukti-bukti, kemudian di rapatkan dengan management

P : Apa yang dilakukan Internal Audit untuk meningkatkan kredibilitasnya dalam melaksanakan tugas?

N: Menjaga komunikasi antar manajemen dan bagian internal audit agar bersinambungan dan dapat meminimalisir terjadinya fraud

P : Apakah setiap tahun dilakukan pelatihan terkait anti fraud?

N: Belum ada. Tetapi akan diadakan pelatihan untuk mencegah terjadinya fraud di kedepannya.

P : Bagaimana dengan efektivitasnya terhadap kinerja Internal Audit?

N: Menurut saya, karena team SPI sebelumnya hanya 2 orang, jadi menurut saya kurang efektif.

P : Dari Internal Audit sendiri, apakah terdapat kriteria SDM khusus yang diusulkan untuk ditempatkan di Internal Audit?

N: Ya. Sudah mengetahui luar (tentang marketing karena akan berhubungan dengan anggota) dan berpengalaman dalam audit.

P : Kendala apa yang dihadapi untuk meningkatkan kualitas SDM Internal Audit?

N: Kurangnya waktu. Karena 2 orang untuk handle 9 cabang itu sangat sulit sehingga tidak sempat untuk meningkatkan skill masing-masing.

P: Apakah ada rekomendasi untuk meningkatkan kredibilitas SDM Internal Audit?

N: Menurut saya team Audit harus mengikuti pelatihan Audit Internal paling tidak 6 bulan sekali atau disesuaikan dengan tingkat kemampuan team SPI.

P: Terkait penerapan strategi anti fraud, apakah terdapat SOP-nya? Jika ada, bagaimana mekanisme penerapannya dan apa kekurangannya (jika ada)?

N: Belum ada. Untuk saat ini kita menjadi 4 orang dan sedang merancang SOP.

P: Apakah diadakan pelatihan atau pembekalan keterampilan lainnya kepada pegawai untuk menunjang kinerjanya dalam melakukan surprise audit? Jika ada, bentuk pelatihan atau pembekalan keterampilan dan pengetahuan yang seperti apa dan bagaimana proses, outcome dan kekurangannya.

N: Belum ada.

P: Apakah diadakan pelatihan atau pembekalan keterampilan lainnya kepada pegawai untuk menunjang kinerjanya dalam melakukan surveillance system? Jika ada, bentuk pelatihan atau pembekalan keterampilan dan pengetahuan

yang seperti apa dan bagaimana proses, outcome dan kekurangannya (jika ada)?

N: Tidak Ada.

P : Apa terdapat pelatihan atau keterampilan khusus maupun pengetahuan yang dibekali oleh BMT Dana Insani kepada Tim Audit dan Tim HRD?

N: Belum ada

P: Bagaimana penjadwalan kerja tim audit?

N: Penjadwalan biasanya dirancang tiap awal bulan, satu bulan 9 cabang dibagi 2 Tim dengan setiap tim ada 2 orang.

P: Untuk penentuan cabang prioritas yang akan di audit seperti apa?

N: Untuk penentuan cabang prioritas biasanya kita lihat cabang mana yang ada indikasi fraud.

P: Apakah ada upaya dari BMT Dana Insani untuk menambah kesadaran terkait fraud?

N: Ada. Yaitu memperbaiki tim Audit (menambah personel) dengan harapan meningkatkan kinerja tim Audit dalam melaksanakan tugas sehingga fraud di kantor cabang bisa diantisipasi.

P: Apakah BMT Dana Insani sudah memiliki Whistleblower System (WBS)? Kalau sudah memiliki siapakah yang mengelola? Dan bagaimana sistem

tersebut berjalan? Dalam bentuk apa? Kalau belum apakah ada niatan untuk memiliki WBS?

N: Belum ada mbak karena terbatas SDM yang mampu memegang WBS. Jika memang WBS diperlakukan dan membantu dalam memperbaiki system bisa digunakan.

P: Kalau SOP Produk yang di BMT apakah sudah ada mbak?

N: Sudah ada mbak, tapi masih seadanya dan kita masih terus berproses sesuai dengan kebutuhan.

P: Fungsi dari SOP Produk tersebut di BMT itu apa mbak?

N: Harapannya mbak SOP itu bisa digunakan untuk menyamakan prosedur pelayanan dan ketentuan setiap produk ke semua cabang. Selain itu biasanya kami juga menggunakan SOP tersebut sebagai acuan kami dalam melakukan kegiatan audit di setiap produk. Dari situ kita berharap dapat mencegah terjadinya fraud di BMT ini.

LAMPIRAN 5
TRANSKRIP WAWANCARA 4

Nama : Ibu G

Jabatan : Kabag. HRD & ICU

Tanggal : 26 Agustus 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Apakah ada mitigasi resiko?

N: yang pasti ada mbak tapi belum tertulis rinci secara SOPnya.

P : Identifikasi dan mitigasi risiko dilakukan hanya untuk internal saja atau untuk eksternal juga?

N: Dua-duanya mbak.

P : Bagaimana proses mitigasi risiko dilakukan?

N: Untuk internal kita banyak melakukan sampling ke cabang, untuk pengawasan yang lain aktif pendekatan ke internal karyawan. Terus untuk eksternal belum ada yang khusus. Itu biasanya dilakukan untuk survier langsung.

P : Apa alat ukur untuk penilaian risiko di BMT Dana Insani?

N: belum ada alat ukur yang khusus.

P : Laporan identifikasi risiko itu dilaporkan kapan saja?

N: belum ada laporan tertulisnya mbak, tapi biasanya dilaporkan dalam rapat.

P : Dalam kurun waktu satu tahun terakhir, berapa kali pelatihan tersebut dilakukan untuk masing-masing pelatihan yang termasuk ke dalam pelatihan pencegahan dan pendeteksian fraud?

N: Belum. Hanya disampaikan ke karyawan tentang pengalaman dari lembaga lain. Tapi untuk pelatihan khusus memang belum.

P: Bagaimana koordinasi tugas antara HRD dan Tim Audit?

N: Kalau ini koordinasi tugasnya ketika pengawasan HRD itu lebih mengawasi SDM nya mbak. Misal mengawasi teridentifikasi pelaku fraud kalau bagian Auditnya itu yang mengidentifikasi fraudnya mba, jadi lebih ke dokumen dan sebagainya.

P: Bagaimana sistem yang dilakukan tim audit dalam mengaudit internal BMT?

N: dikomunikasikan dulu antara Audit dan HRD kemudian dalam hal bertindak dari Audit harus dalam ruanglingkup di audit tidak boleh melebihi jobdesk. Karena wewenang itu harus diperjelas mbak.

P: Apakah sering dilakukan surprise audit? Apa kendalanya?

N: Pernah, kalau di kita dari intern karyawan belum siap. Jadi banyak keluhan. Padahal itu wewenang dari kita untuk sidak. Kadang dari sdm sendiri yang memberontak.

P: Apakah sering dilakukan surveillance audit system?

N: Belum.

P: Apakah mekanisme penanganan fraud di cabang dan di pusat sama?

N: Sama ya mbak. Kan yang mengaudit cabang juga tim dari pusat

P: Kendala apa yang dihadapi dalam menangani fraud di BMT?

N: kendala yang jelas kadang dari karyawan kesulitan untuk mengembalikan kerugian, yang kedua dalam mengambil keputusan masih dalam taraf kekeluargaan, sehingga mau mengajukan ke pengadilan kita masih berfikir panjang.

P: Bagaimana evaluasi kinerja terhadap pegawai?

N: untuk evaluasi masih sebatas ruang lingkup saja. Masih belum ada kejelasan. Masih sebatas melihat dr target dan kasat mata kita. Belum ada patokan khusus.

P : Saat melakukan proses rekrutmen, apakah dilakukan rekam jejak pegawai yang secara khusus hanya dilakukan untuk calon pegawai Internal Audit dan SDM? Jika dilakukan, rekam jejak yang bagaimana dan apa tujuan secara khususnya?

N: belum.

LAMPIRAN 6
TRANSKRIP WAWANCARA 5

Nama : Bapak NMH

Jabatan : Staff HRD & Personalia

Tanggal : 26 Agustus 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Bagaimana koordinasi tugas antara HRD dan Tim Audit?

N: Koordinasi tugas HRD dan Tim Audit itu kalau proses audit telah menghasilkan keputusan dari pimpinan untuk diberikan saksi/teguran terhadap pelaku fraud mbak.

P: Bagaimana sistem yang dilakukan tim audit dalam mengaudit internal BMT?

N: Kalau sistemnya sih secara sistematis dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti konkrit pada sebuah laporan untuk memastikan keakuratannya.

P: Apakah sering dilakukan surprise audit?

N: Belum pernah

P: Apakah sering dilakukan surveillance audit system?

N: Belum pernah

P: Apakah mekanisme penanganan fraud di cabang dan di pusat sama?

N: Sama

P: Kendala apa yang dihadapi dalam menangani fraud di BMT?

N: Jadi kendalanya itu mbak, di BMT itu masih ada budaya kekeluargaan yang dibangun sejak lama. Itu bisa jadi kelebihan juga sih mba, tapi menurut saya jadi kekurangan karena hal tersebut akan lebih dulu jadi pertimbangan maka tidak dapat menindak tegas. Selain itu sistem yang ada pada BMT beberapa masih lemah dan masih sangat mudah disalah gunakan untuk menutupi bukti fraud yang terjadi. Juga tidak adanya kemampuan atau pengetahuan yang mumpuni serta kerjasama tim yang solid ketika menghadapi fraud.

P: Apakah pernah dilakukan pelatihan terhadap tim audit? Jika belum apakah ada rencana untuk melakukan pelatihan tersebut? Jika sudah apa output yang didapatkan? Apakah output dari pelatihan tersebut efektif?

N: Sepengetahuan saya sudah namun belum efektif dikarenakan SDM yang tidak mumpuni atau kurang menguasai bidang audit.

P: Apa syarat yang dijadikan patokan oleh management BMT Dana Insani dalam merekrut anggota Tim Audit?

N: Untuk syaratnya yang pertama sih harus memiliki pengalaman terkait dengan operasional pada kantor cabang. Terus harus memiliki ketegasan dan jiwa kepemimpinan juga jujur. Kalau bisa juga memiliki pendidikan yang sesuai.

P: Apakah dilakukan rotasi pegawai? Bagaimana sistemnya?

N: Iya dilakukan tapi hanya kepada karyawan

P: Bagaimana evaluasi kinerja terhadap pegawai?

N: Belum ada

P : Saat melakukan proses rekrutmen, apakah dilakukan rekam jejak pegawai yang secara khusus hanya dilakukan untuk calon pegawai Internal Audit dan SDM? Jika dilakukan, rekam jejak yang bagaimana dan apa tujuan secara khususnya?

N: Proses saat ini masih berdasarkan rekomendasi pimpinan

P : Apakah BMT Dana Insani secara khusus memberikan pelatihan atau pembekalan keterampilan dan pengetahuan kepada para pegawai yang terkait dalam penerapan strategi anti fraud maupun penanganan fraud? Jika ada, bentuk pelatihan atau pembekalan keterampilan dan pengetahuan yang seperti apa yang dilakukan BMT Dana Insani? Mohon dijelaskan juga jika terdapat kekurangannya!

N: Selama ini untuk pelatihan masih ditujukan kepada pimpinan cabang, untuk karyawan lain masih sangat minim.

P : Apakah terdapat prosedur secara tertulis untuk rekrutmen pegawai?

N: Belum ada.

LAMPIRAN 7**TRANSKRIP WAWANCARA 6**

Nama : Bapak KF
Jabatan : Direktur
Tanggal : 30 Agustus 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P : Bagaimana rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh BMT Dana Insani?

N: Melalui proses assesment kebutuhan karyawan, kemudian di rapatkan oleh tim bersama bagian HRD. Setelah itu dibuat lowongan pekerjaan dan dilakukan seleksi.

P : Apakah terdapat prosedur secara tertulis untuk rekrutmen pegawai?

N: Ada. Ada di standar operasional management.

P : Saat melakukan proses rekrutmen, apakah dilakukan rekam jejak pegawai yang secara khusus hanya dilakukan untuk calon pegawai Internal Audit dan SDM? Jika dilakukan, rekam jejak yang bagaimana dan apa tujuan secara khususnya?

N: Belum ada

P : Apa diadakan program sertifikasi atau pelatihan untuk pegawai?

N: Ada, bentuknya misalnya ujian BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) hanya untuk bagian bagian tertentu seperti teller, analis pembiayaan, manager, dan analis survei.

P: Hasil dari ujian sertifikasi itu yang saat ini sudah terlihat apa?

N: Kalau untuk analis pembiayaan dan survei itu biasanya membantu teman-teman marketing untuk menganalisis resiko dari nasabah ya mbak. apakah nasabah itu mampu membayar atau malah berisiko menciptakan kerugian dan sebagainya. Kalau manager supaya manager tersebut mampu melihat sehat atau tidaknya perusahaan dan menghitung harus mencairkan dana berapa dan menyimpan kas berapa dan sebagainya mbak.

P : Apakah BMT Dana Insani secara khusus memberikan pelatihan atau pembekalan keterampilan dan pengetahuan kepada para pegawai yang terkait dalam penerapan strategi anti fraud maupun penanganan fraud? Jika ada, bentuk pelatihan atau pembekalan keterampilan dan pengetahuan yang seperti apa yang dilakukan BMT Dana Insani? Mohon dijelaskan juga jika terdapat kekurangannya!

N: Belum ada

P : Kalau pelatihan untuk kesadaran pegawai terhadap fraud apakah ada?

N: Kalau pelatihan khusus belum ada, tapi seringnya di ingatkan melalui pimpinan cabang.

P : Apakah peringatan yang telah dilakukan itu efektif?

N: Belum efektif, karena kadang-kadang fraud itu sering melekat pada keinginan atas kebutuhan seseorang. Jadi bukan kebutuhan tapi hanya keinginan jadi agak susah mbak.

P: Apakah dilakukan rotasi pegawai? Bagaimana sistemnya?

N: ada, hanya saja tidak rutin.

P : Apakah dilakukan reward and punishment dalam mengevaluasi kinerja pegawai? Contohnya seperti apa?

N: Ada. Kalau punishment biasanya di berikan SP atau diturunkan jabatannya. Kalau untuk reward ada yang dinaikkan jabatannya.

P : Apa yang dilakukan BMT Dana Insani dalam meningkatkan kualitas SDM? Apa ada kendala?

N: Menyusun program-program pelatihan SDM, memperbaiki peraturan-peraturan dari SOP SOM dan peraturan-peraturan khusus. Kemudian memperbaiki tata kelola (Visi, Misi, dan standar-standar). Meningkatkan peran management, pengurus, dan pengelola

P : Apa pernah terjadi kasus fraud?

N : Pernah. Contohnya penyalahgunaan wewenang, penyalahgunaan dana. Kebanyakan seperti itu.

P: Kendala apa yang dihadapi dalam menangani fraud di BMT?

N: Kendalanya paling besar itu untuk melakukan proses penyelidikan terhadap yang terindikasi fraud agak susah untuk kerjasama dengan yang terindikasi. Selain itu juga SDM belum memenuhi dan perangkat untuk menjerat pelaku belum terbentuk.

P: Apakah pernah dilakukan pelatihan terhadap tim audit? Jika belum apakah ada rencana untuk melakukan pelatihan tersebut? Jika sudah apa output yang didapatkan? Apakah output dari pelatihan tersebut efektif?

N: Belum, sedang disusun jadwal untuk pelatihan kedepannya mbak.

P: Apa syarat yang dijadikan patokan oleh management BMT Dana Insani dalam merekrut anggota Tim Audit?

N: Punya pengalaman, kompeten di bidangnya, punya latar belakang kemampuan audit dan hukum.

P: Bagaimana evaluasi kinerja terhadap pegawai?

N: Biasanya dilakukan rutin setiap 6 bulan sekali melalui penilaian kinerja dan KPI (Key Performance Indicator) menggunakan model 360 derajat.

P : Laporan identifikasi fraud itu dilaporkan kapan saja?

N: Seharusnya setiap 6 bulan ada mbak.

P: Apakah BMT Dana Insani sudah memiliki Whistleblower System (WBS)? Kalau sudah memiliki siapakah yang mengelola? Dan bagaimana sistem tersebut berjalan? Dalam bentuk apa? Kalau belum apakah ada niatan untuk memiliki WBS?

N: Belum ada, baru direncanakan mbak.

P: Selama ini belum ada karena apa pak?

N: Kita terbatas juga mbak untuk SDM, masih memikirkan untuk WBS itu mau di jadikan satu di tim audit atau seperti apa belum pasti mbak. tapi untuk niatan kami memang sudah ada, dan sudah memikirkannya.

P : Bagaimana proses mitigasi risiko dilakukan?

N: kalau untuk mitigasi resiko masih secara umum dan kasar aja sih mba, misalnya kita ngecek ke unit kerja, atau ke cabang-cabang, kadang juga sampling ke nasabah mbak.

P : Identifikasi dan mitigasi risiko dilakukan hanya untuk internal saja atau untuk eksternal juga?

N: Dua-duanya ya mbak kan kita juga meminimalisis resiko terhadap fraud hasil kerjasama antara pihak nasabah dan karyawan.

P : Laporan identifikasi fraud itu dilaporkan kapan saja?

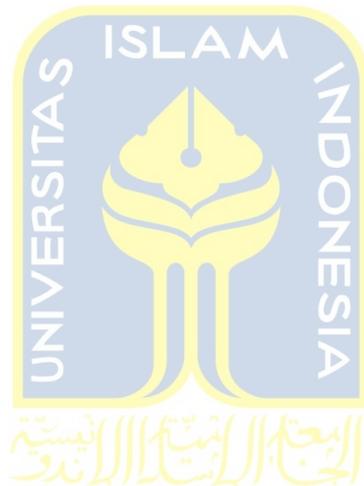
N: Lapornya dilaporkan ketika setelah selesai pemeriksaan mbak. Nanti dilaporkan ketika rapat manajemen, jadi pelaporannya langsung ke saya sebagai general manager. Kemudian juga melaporkan ke pengurus, kita kan ada dewan pengawas syariah juga, ada dewan pengawas manajemen juga.

P : Bagaimana tools dalam pelaporan? Apakah ada tools tertentu?

N: Belum ada mbak.

P : Laporan identifikasi fraud itu dilaporkan kapan saja?

N: Lapornya ketika ada idetifikasi aja mbak



LAMPIRAN 8

TRANSKRIP WAWANCARA 7

Nama : Bapak NMH

Jabatan : Staff HRD & Personalia

Tanggal : 13 September 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P : Jenis pelatihan apa yang diimplementasikan oleh BMT Dana Insani kepada para pegawai yang bertanggung jawab atas pencegahan dan pendeteksian fraud dalam Pelatihan Teknik Audit, Manajemen Risiko, Hukum dan Kepatuhan? Apa kelebihan dan atau kekurangannya

N: Belum ada mbak.

P: Pelatihan untuk menunjang kualitas SDM di BMT selama tahun 2019 sampai pertengahan tahun ini apakah sudah ada?

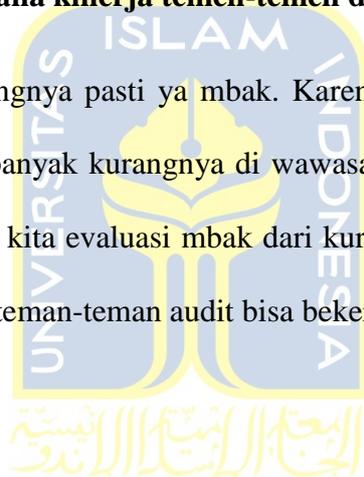
N: kalau pelatihan itu biasanya jadi satu dengan sertifikasi mbak. kemarin ada sertifikasi manager itu untuk ikut sertifikasi harus ikut pelatihannya, ada pelatihan manager lalu sikap yang harus diberikan manager ketika di audit dan sebagainya. Juga kemarin ada pelatihan internal untuk HRD dan General Manager terkait tentang 4.0 mbak. kemudian untuk Tim Audit, IT, dan HRD kemarin sempat ada pelatihan untuk tentang logical framework dan problem tree. tapi kebanyakan pelatihannya dari sertifikasi itu sih mbak.

P: Untuk pelatihan Logical framework itu isinya seperti apa mas?

N: Untuk pelatihan itu mbak kita disuruh memikirkan bagaimana membuat kebijakan dari sebuah masalah yang tercipta, terus dasar-dasari bagaimana kita membuat sebuah program, lalu juga kita disuruh menganalisis pohon masalah. Kemudian program atau kebijakan apa yang akan kita ciptakan setelah menganalisis pohon masalah itu mbak.

P: Akhir-akhir ini kan ada kasus fraud mas, dari hal tersebut menurut mas hanafi sendiri bagaimana kinerja teman-teman dari tim audit?

N: Masih banyak kurangnya pasti ya mbak. Karena tim juga baru banget di rombak mbak. Masih banyak kurangnya di wawasan dan pengalaman. Jadi nanti mungkin ini yang akan kita evaluasi mbak dari kurangnya hal tersebut kita harus melakukan apa supaya teman-teman audit bisa bekerja dengan lebih maksimal.



LAMPIRAN 9**TRANSKRIP WAWANCARA 8**

Nama : Bapak KF
Jabatan : Direktur
Tanggal : 22 September 2021

P: Pewawancara

N: Narasumber

P: Untuk audit sendiri dalam menangani kasus yang akhir-akhir ini terjadi seperti apa pak?

N: Sebenarnya dalam menangani kasus ini masih agak tersendat-sendat ya mbak, karena dari tim audit sendiri kan masih belajar by case aja mbak. Sesuai pengalaman yang sebelumnya. Selain itu di tim ini kan masih baru mbak, belum ada wawasan yang mendalam tentang audit. Jadi makanya penanganannya lama dan masih ribet mbak.

P: Karena kurangnya wawasan itu ada niatan tidak pak untuk memberikan pengalaman terkait audit?

N: Ya pasti ada ya mbak. ini sudah dimulai untuk pelatihan dan sertifikasi yang diperlukan kedepannya. Untuk Audit sendiri baru direncanakan mbak mulai dari merombak anggota timnya, membuat SOP tim, kemudian harapannya kedepannya bisa diberikan pelatihan dan sertifikasi audit internal maupun audit syariah ya.

P: Ketika karyawan masuk ke BMT apakah diberikan training sebelumnya pak?

N: Diberikan mbak, cuma tidak training khusus. Biasanya ketika karyawan baru sebagai teller atau CS nanti di training oleh kepala Teller dan CS di pusat selama beberapa hari. Istilahnya belajar sih mbak. tapi hanya sebatas belajar sistem saja dan akad-akad mungkin ya mbak. Kalau marketing mungkin akan ikut marketing senior untuk tahu cara mengambil setoran tabungan di pasar maupun pembiayaan dan sebagainya.

P: Jadi untuk training operasional BMT secara keseluruhan tidak diberikan ya pak?

N: Harusnya diberikan mbak melalui kepala cabang masing-masing. Tapi juga tergantung oleh kepala cabangnya sih mbak mereka memberikan atau tidak.

P: Kemarin sempat disinggung terkait WBS, kalau selama ini belum ada lalu mekanisme pengaduan terkait indikasi fraud seperti apa pak?

N: Sebenarnya dibidang tidak ada juga nggak sih mbak. Yang belum ada itu platformnya seperti nomor telpon khusus maupun email dan sebagainya. Tapi selama ini kalau pengaduan biasanya karyawan yang mengidentifikasi adanya indikasi melaporkan melalui WA maupun bertemu langsung dengan HRD di kantor pusat mbak.

LAMPIRAN10

Framework Matrix Mekanisme Penanganan Fraud pada KSPPS BMT Dana Insani

	A : a. Identifikasi dan Mitigasi Risiko	B : b. SOP Produk	D : b. Pemeriksaan Internal Audit	F : a. Peninjauan	H : c. Punishment
1 : Wawancara Ibu. EFA Tgl 26 Agustus 2021	Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.	Untuk saat ini kita menjadi 4 orang dan sedang merancang SOP.	Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.	Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.	

	A : a. Identifikasi dan Mitigasi Risiko	B : b. SOP Produk	D : b. Pemeriksaan Internal Audit	E : c. Surprise Audit	F : a. Peninjauan	H : c. Punishment
2 : Wawancara Ibu. GTgl 3 Juli 2021						Tentu saja ada mbak, saat ini kami sedang merancang bagaimana kita membuat aturan lebih ketat, bagai mana kita memberlakukan supaya karyawan yang melakukan fraud dapat efek jera ke karyawan lain
3 : Wawancara Ibu. GTgl 26 Agustus 2021	<p>Identifikasi dan mitigasi risiko dilakukan hanya untuk internal saja atau untuk eksternal juga? Dua-duanya mbak.</p> <p>Untuk internal kita banyak melakukan sampling ke cabang, untuk pengawasan yang lain aktif pendekatan ke internal karyawan. Terus untuk eksternal belum ada yang khusus. Itu biasanya dilakukan untuk survier langsung.</p> <p>belum ada alat ukur yang khusus.</p> <p>belum ada laporan tertulisnya mbak, tapi biasanya dilaporkan dalam rapat.</p>	yang pasti ada mbak tapi belum tertulis rinci secara SOPnya.	Kalau ini koordinasi tugasnya ketika pengawasan HRD itu lebih mengawasi SDM nya mbak. Misal mengawasi teridentifikasi pelaku fraud kalau bagian Auditnya itu yang mengidentifikasi fraudnya mba, jadi lebih ke dokumen dan sebagainya.	Pemah, kalau di kita dari intern karyawan belum siap. Jadi banyak keluhan. Padahal itu wewenang dari kita untuk sidak. Kadang dari sdm sendiri yang memberontak.	dikomunikasikann dulu antara Audit dan HRD kemudian dalam hal bertindak dari Audit harus dalam ruanglingkup di audit tidak boleh melebihi jobdesk. Karena wewenang itu harus diperjelas mbak.	

	A : a. Identifikasi dan Mitigasi Risiko	C : a. Mekanisme Pengaduan pada WBS	D : b. Pemeriksaan Internal Audit	E : c. Surprise Audit	F : a. Peninjauan	G : b. Laporan Identifikasi Fraud
7 : Wawancara Bp. KF Tgl 30 Agustus 2021	<p>Dua-duanya ya mbak kan kita juga meminimalisis resiko terhadap fraud hasil kerjasama antara pihak nasabah dan karyawan.</p> <p>Kalau ini masih secara lisan ke lisan aja mba setiap rapat. Belum ada laporan yang tersistematis. Jadi sebenarnya di kita ini masih acak sekali ya sistemnya. Nah ini baru mulai di perbaiki.</p>	<p>Belum ada, baru direncanakan mbak. Kita terbatas juga mbak untuk SDM, masih memikirkan untuk WBS itu mau di jadikan satu di tim audit atau seperti apa belum pasti mbak. tapi untuk niatan kami memang sudah ada, dan sudah memikirkannya</p>				<p>Laporan identifikasi fraud itu dilaporkan seharusnya setiap 6 bulan mbak.</p> <p>Laporannya ketika ada idetifikasi aja mbak</p> <p>Belum ada tools temtentu</p>
8 : Wawancara Ibu. NK Tgl 1 Juli 2021	<p>Kita lihatnya standar dulu mbak, dari operasional dan lain-lain.</p>		<p>Jadi ada Tim audit ini belum lama mbak, kalau dulu kan Kepala Cabang itu kan istilahnya tangan panjangnya manajemen kan. Seharusnya situasi dan keadaan apapun yang ada di cabang atas kendalinya Kepala Cabang, jadi kalau ada rapat itu yang dipanggil Kepala Cabang aja kebijakan untuk fraud juga disampaikan ke kepala cabang jadi tanggungjawab kepala cabangnya menyampaikan ke staff dibawahnya. Tapi ternyata setelah ada tim audit pengecekan tabungan, pembiayaan, sampling, dll, kan baru ketemu mbak. Tapi kan ternyata yang kasus baru-baru ini ternyata Kepala Cabangnya yang fraud paling besar. Apalagi kan tabungan pasar yang jarang-jarang di print mbak.</p>	<p>Itu kewenangan dari Timnya mbak, ada jasadwalnya sendiri.</p>	<p>Kalau kebijakan ada. Jadi Auditor kan datang ke cabang kan nanti setelah itu melaporkan ke atasan, nah setelah itu nanti setelah itu dibuat tim tim untuk melihat kembali ke cabang setelah itu dibuat kebijakan. Misalnya kasus fraud tabungan nanti dibuat tim selain dari Audit.</p> <p>Tim itu dari Manajemen mbak, kebijakan Manajemen tergantung kondisi fraudnya seperti apa, melihat situasi dan kondisi.</p>	

LAMPIRAN 11

Framework Matrix Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani

	A : Memahami Kebijakan Anti Fraud	B : Memahami Mekanisme Aktivitas Operasional Perbankan	C : Memahami Prosedur Audit Setiap Bagian	D : Melakukan Kegiatan Audit pada Setiap Bagian	F : Mengelola Whistleblowing System	H : Mengimplementasikan Teknik Audit
I : Wawancara Ibu. EFA Tgl 26 Agustus 2021	<p>Untuk menumbuhkan kesadaran anti-fraud di BMT Dana Insani bisa dilakukan dengan jasmani dan rohani. Di mana yang dimaksud Jasmani di sini adalah dengan adanya team Audit, diharapkan bisa mengurangi niat karyawan dalam melakukan fraud karena adanya timbul perasaan takut karena sejatinya tim Audit bekerja sebagai control suatu kantor/karyawan. Dalam Rohani, bisa saja saat pengajian diselipkan tentang paham-paham anti-korupsi dalam agama islam, sehingga karyawan takut berbuat dosa.</p>	<p>Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.</p>	<p>Sudah ada mbak, tapi masih seadanya dan kita masih terus berproses sesuai dengan kebutuhan.</p> <p>Harapannya mbak SOP itu bisa digunakan untuk menyamakan prosedur pelayanan dan ketentuan setiap produk ke semua cabang. Selain itu biasanya kami juga menggunakan SOP tersebut sebagai acuan kami dalam melakukan kegiatan audit di setiap produk. Dari situ kita berharap dapat mencegah terjadinya fraud di BMT ini.</p>	<p>Koordinasi antara Internal Audit dengan HRD selama ini sudah baik dan berjalan 2 arah jadi saling memberi solusi satu sama selain pada kesalahan-kesalahan internal.</p> <p>Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.</p> <p>sebelum kita melakukan audit ke kantor cabang, kita harus ada surat tugasnya dari pihak management dan harus mengabari kantor cabang.</p> <p>Jika ada temuan indikasi atau dugaan fraud, tim Audit langsung berkoordinasi dengan manajemen</p>	<p>Belum ada mbak karena terbatas SDM yang mampu memegang WBS. Jika memang WBS diperlakukan dan membantu dalam memperbaiki system bisa digunakan.</p>	<p>Selama ini ada beberapa mekanisme pemeriksaan, tergantung produk atau dokumen apa yang akan diperiksa. Seperti jika pembiayaan, maka kita periksa dokumen-dokumen sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum, nomor-nomor akad, jaminan sebanding dengan jumlah pembiayaan atau tidak. Jika yang akan diperiksa kas, maka kita melihat kanan kanan yang ada di excel, dan membandingkan kas riil dan kas di system sudah balance atau belum.</p>

	A : Memahami Kebijakan Anti Fraud	C : Memahami Prosedur Audit Setiap Bagian	D : Melakukan Kegiatan Audit pada Setiap Bagian	E : Melakukan Pelaporan Profil Risiko	F : Mengelola Whistleblowing System
2 : Wawancara Ibu. GTg13 Juli 2021	Tentu saja ada mbak, saat ini kami sedang merancang bagaimana kita membuat aturan lebih ketat, bagai mana kita memberlakukan supaya karyawan yang melakukan fraud dapat efek jera ke karyawan lain	Belum ada, untuk pendampingan pun juga belum ada. Awalnya pun dari ketentuan pokok kerja Tim Audit seperti ini seperti itu aja kita belum. Jadi untuk sekarang mereka masih berjalan seperti yang mereka bisa saja. Tapi belum ada pedoman yang jelas. Masih menuju SOP yang ada mbak. Belum sepenuhnya. Juga SOP sendiri kan sedang tahap diperbarui mbak.			
3 : Wawancara Ibu. GTg1 26 Agustus 2021	Belum. Hanya disampaikan ke karyawan tentang pengalaman dari lembaga lain. Tapi untuk pelatihan khusus memang belum. Pernah, kalau di kita dari intern karyawan belum siap. Jadi banyak keluhan. Padahal itu wewenang dari kita untuk sidak. Kadang dari sdm sendiri yang memberontak.	Kalau ini koordinasi tugasnya ketika pengawasan HRD itu lebih mengawasi SDM nya mbak. Misal mengawasi teridentifikasi pelaku fraud kalau bagian Auditnya itu yang mengidentifikasi fraudnya mba, jadi lebih ke dokumen dan sebagainya. dikomunikasikan dulu antara Audit dan HRD kemudian dalam hal bertindak dari Audit harus dalam ruang lingkup di audit tidak boleh melebihi jobdesk. Karena wewenang itu harus diperjelas mbak.	Kalau ini koordinasi tugasnya ketika pengawasan HRD itu lebih mengawasi SDM nya mbak. Misal mengawasi teridentifikasi pelaku fraud kalau bagian Auditnya itu yang mengidentifikasi fraudnya mba, jadi lebih ke dokumen dan sebagainya. dikomunikasikan dulu antara Audit dan HRD kemudian dalam hal bertindak dari Audit harus dalam ruang lingkup di audit tidak boleh melebihi jobdesk. Karena wewenang itu harus diperjelas mbak.	yang pasti ada mbak tapi belum tertulis rinci secara SOPnya. Untuk internal kita banyak melakukan sampling ke cabang, untuk pengawasan yang lain aktif pendekatan ke internal karyawan. Terus untuk eksternal belum ada yang khusus. Itu biasanya dilakukan untuk survier langsung. belum ada alat ukur yang khusus. belum ada laporan tertulisnya mbak, tapi biasanya dilaporkan dalam rapat.	

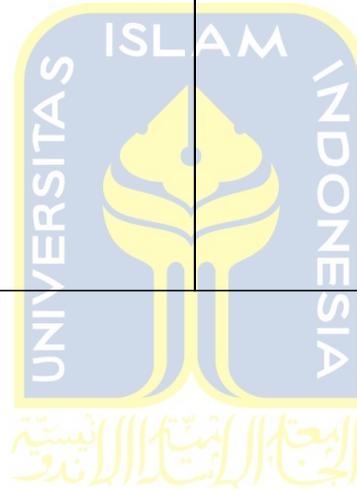
	G : Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal	H : Mengimplementasikan Teknik Audit	I : Merumuskan Kebijakan dari Logical Framework	J : Sertifikasi dan pelatihan Analis	K : Diskusi kasus Fraud antara Pimpinan dan Pimpinan Cabang
2 : Wawancara Ibu. GTgl 3 Juli 2021	Selama ini kan terus dilakukan mbak, kami menyampaikan lewat manager cabangnya, atau setiap forum karyawan.				Selama ini kan terus dilakukan mbak, kami menyampaikan lewat manager cabangnya, atau setiap forum karyawan.
3 : Wawancara Ibu. GTgl 26 Agustus 2021		<p>Kalau ini koordinasi tugasnya ketika pengawasan HRD itu lebih mengawasi SDM nya mbak. Misal mengawasi teridentifikasi pelaku fraud kalau bagian Auditnya itu yang mengidentifikasi fraudnya mba, jadi lebih ke dokumen dan sebagainya.</p> <p>dikomunikasikann dulu antara Audit dan HRD kemudian dalam hal bertindak dari Audit harus dalam ruanglingkup di audit tidak boleh melebihi jobdesk. Karena wewenang itu harus diperjalas mbak.</p> <p>Pemah, kalau di kita dari intern karyawan belum siap. Jadi banyak keluhan. Padahal itu wewenang dari kita untuk sidak. Kadang dari sdm sendiri yang memberontak.</p>			

	A : Memahami Kebijakan Anti Fraud	G : Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal	H : Mengimplementasikan Teknik Audit	I : Merumuskan Kebijakan dari Logical Framework	J : Sertifikasi dan pelatihan Analisis
4 : Wawancara Bp. NMH Tgl 13 September 2021	<p>Untuk pelatihan itu mbak kita disuruh memikirkan bagaimana membuat kebijakan dari sebuah masalah yang tercipta, terus dasar-dasari bagaimana kita membuat sebuah program, lalu juga kita disuruh menganalisis pohon masalah. Kemudian program atau kebijakan apa yang akan kita ciptakan setelah menganalisis pohon masalah itu mbak.</p>	<p>Untuk pelatihan itu mbak kita disuruh memikirkan bagaimana membuat kebijakan dari sebuah masalah yang tercipta, terus dasar-dasari bagaimana kita membuat sebuah program, lalu juga kita disuruh menganalisis pohon masalah. Kemudian program atau kebijakan apa yang akan kita ciptakan setelah menganalisis pohon masalah itu mbak.</p> <p>Masih banyak kurangnya pasti ya mbak. Karenakan tim juga baru banget di rombak mbak. Masih banyak kurangnya di wawasan dan pengalaman. Jadi nanti mungkin ini yang akan kita evaluasi mbak dari kurangnya hal tersebut kita harus melakukan apa supaya teman-teman audit bisa bekerja dengan lebih maksimal.</p>	Belum ada mbak.	<p>Tim Audit, IT, dan HRD kemarin sempat ada pelatihan untuk tentang logical framework dan problem tree. tapi kebanyakan pelatihannya dari sertifikasi itu sih mbak.</p> <p>Untuk pelatihan itu mbak kita disuruh memikirkan bagaimana membuat kebijakan dari sebuah masalah yang tercipta, terus dasar-dasari bagaimana kita membuat sebuah program, lalu juga kita disuruh menganalisis pohon masalah. Kemudian program atau kebijakan apa yang akan kita ciptakan setelah menganalisis pohon masalah itu mbak.</p>	<p>kalau pelatihan itu biasanya jadi satu dengan sertifikasi mbak. kemarin ada sertifikasi manager itu untuk ikut sertifikasi harus ikut pelatihannya. tapi kebanyakan pelatihannya dari sertifikasi itu sih mbak.</p>

	B : Memahami Mekanisme Aktivitas Operasional Perbankan	D : Melakukan Kegiatan Audit pada Setiap Bagian	F : Mengelola Whistleblowing System	G : Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal	H : Mengimplementasikan Teknik Audit
5 : Wawancara Bp. NMH Tgl 26 Agustus 2021		<p>Koordinasi tugas HRD dan Tim Audit itu kalau proses audit telah menghasilkan keputusan dari pimpinan untuk diberikan saksi/teguran terhadap pelaku fraud mbak.</p> <p>Kalau sistemnya sih secara sistematis dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti konkrit pada sebuah laporan untuk memastikan keakuratannya.</p>			<p>Koordinasi tugas HRD dan Tim Audit itu kalau proses audit telah menghasilkan keputusan dari pimpinan untuk diberikan saksi/teguran terhadap pelaku fraud mbak.</p> <p>Kalau sistemnya sih secara sistematis dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti konkrit pada sebuah laporan untuk memastikan keakuratannya.</p>
6 : Wawancara Bp. KF Tgl 22 September 2021	<p>Diberikan mbak, cuma tidak training khusus. Biasanya ketika karyawan baru sebagai teller atau CS nanti di training oleh kepala Teller dan CS di pusat selama beberapa hari. Istilahnya belajar sih mbak. tapi hanya sebatas belajar sistem saja dan akad-akad mungkin ya mbak. Kalau marketing mungkin akan ikut marketing senior untuk tahu cara mengambil setoran tabungan di pasar maupun pembiayaan dan sebagainya.</p> <p>Harusnya diberikan mbak melalui kepala cabang masing-masing. Tapi juga tergantung oleh kepala cabangnya sih mbak mereka memberikan atau tidak.</p>		<p>Sebenarnya dibidang tidak ada juga nggak sih mbak. Yang belum ada itu platformnya seperti nomor telpon khusus maupun email dan sebagainya. Tapi selama ini kalau pengaduan biasanya karyawan yang mengidentifikasi adanya indikasi melaporkan melalui WA maupun bertemu langsung dengan HRD di kantor pusat mbak.</p>		

	A : Memahami Kebijakan Anti Fraud	B : Memahami Mekanisme Aktivitas Operasional Perbankan	C : Memahami Prosedur Audit Setiap Bagian	E : Melakukan Pelaporan Profil Risiko	F : Mengelola Whistleblowing System
7 : Wawancara Bp. KF Tg1 30 Agustus 2021	Kalau pelatihan khusus belum ada, tapi seringnya di ingatkan melalui pimpinan cabang.			Kalau untuk analis pembiayaan dan survei itu biasanya membantu teman-teman marketing untuk menganalisis resiko dari nasabah ya mbak. apakah nasabah itu mampu membayar atau malah berisiko menciptakan kerugian dan sebagainya. Kalau manager supaya manager tersebut mampu melihat sehat atau tidaknya perusahaan dan menghitung harus mencairkan dana berapa dan menyimpan kas berapa dan sebagainya mbak.	Belum ada, baru direncanakan mbak. Kita terbatas juga mbak untuk SDM, masih memikirkan untuk WBS itu mau di jadikan satu di tim audit atau seperti apa belum pasti mbak. tapi untuk niatan kami memang sudah ada, dan sudah memikirkannya.
8 : Wawancara Ibu. NK Tg1 1 Juli 2021	Kalau kebijakan ada. Jadi Auditor kan datang ke cabang kan nanti setelah itu melaporkan ke atasan, nah setelah itu nanti setelah itu dibuat tim tim untuk melihat kembali ke cabang setelah itu dibuat kebijakan. Misalnya kasus fraud tabungan nanti dibuat tim selain dari Audit. Kalau kemarin baru dikeluarkan kebijakan untuk melengkapi nomor telpon nasabah di sistem mbak, jadi kalau ada pencairan pembiayaan nanti kita telpon nasabahnya apakah ada mengajukan pembiayaan trus kalau ada apa nominalnya sebesar ini apa sudah dicairkan, kalau tidak ada ya kita cuma bilang hanya ingin menawarkan saja ke nasabah.	Jadi ada Tim audit ini belum lama mbak, kalau dulu kan Kepala Cabang itu kan istilahnya tangan panjangnya manajemen kan. Seharusnya situasi dan keadaan apapun yang ada di cabang atas kendalanya Kepala Cabang, jadi kalau ada rapat itu yang dipanggil Kepala Cabang aja kebijakan untuk fraud juga disampaikan ke kepala cabang jadi tanggungjawab kepala cabangnya menyampaikan ke staff dibawahnya. Tapi ternyata setelah ada tim audit pengecekan tabungan, pembiayaan, sampling, dll, kan baru ketemu mbak. Tapi kan ternyata yang kasus baru-baru ini ternyata Kepala Cabangnya yang fraud paling besar. Apalagi kan tabungan pasar yang jarang-jarang di print mbak.	Ada mbak. Setau saya SOP itu di semua kantor ada dan sama. Lah kegunaannya untuk menyesuaikan proses pelayanan produk. Selain itu di SOP juga ada ketentuan produknya mbak. Jadi biar sama semua itu aturan per-produknya.	Kita lihatnya standar dulu mbak, dari operasional dan lain-lain.	

	G : Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal	H : Mengimplementasikan Teknik Audit	I : Merumuskan Kebijakan dari Logical Framework	J : Sertifikasi dan pelatihan Analis	K : Diskusi kasus Fraud antara Pimpinan dan Pimpinan Cabang
7 : Wawancara Bp. KF Tg130 Agustus 2021	<p>Kalau pelatihan khusus belum ada, tapi seringnya di ingatkan melalui pimpinan cabang.</p> <p>Biasanya dilakukan rutin setiap 6 bulan sekali melalui penilaian kinerja dan KPI (Key Performance Indicator) menggunakan model 360 derajat.</p> <p>Seharusnya setiap 6 bulan ada mbak.</p>			<p>Ada, bentuknya misalnya ujian BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) hanya untuk bagian bagian tertentu seperti teller, analis pembiayaan, manager, dan analis survei.</p>	<p>Kalau pelatihan khusus belum ada, tapi seringnya di ingatkan melalui pimpinan cabang.</p>



LAMPIRAN 12

Framework Matrix Kendala dan Kekurangan dalam Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani

	A : Belum ada SDM yang ditempatkan untuk Mengelola WBS	C : Kurangnya wawasan audit yang dimiliki tim Audit	E : Belum Ada Pelatihan untuk Mengelola WBS	F : Belum ada pembimbingan praktek Teknik dan prosedur Audit	G : Minimnya cakupan pengetahuan yang diberikan melalui training karyawan	H : Pelatihan Hanya untuk Posisi Tertentu
1 : Wawancara Ibu. EFA Tgl 26 Agustus 2021	Belum ada mbak karena terbatas SDM yang mampu memegang WBS. Jika memang WBS diperlakukan dan membantu dalam memperbaiki system bisa digunakan.	Belum ada. Tetapi akan diadakan pelatihan untuk mencegah terjadinya fraud di kedepannya.	Belum ada mbak karena terbatas SDM yang mampu memegang WBS. Jika memang WBS diperlakukan dan membantu dalam memperbaiki system bisa digunakan.	Belum ada. Tetapi akan diadakan pelatihan untuk mencegah terjadinya fraud di kedepannya. Menurut saya team Audit harus mengikuti pelatihan Audit Internal paling tidak 6 bulan sekali atau disesuaikan dengan tingkat kemampuan team SPI.		
2 : Wawancara Ibu. G Tgl 3 Juli 2021						
3 : Wawancara Ibu. G Tgl 26 Agustus 2021				Belum. Hanya disampaikan ke karyawan tentang pengalaman dari lembaga lain. Tapi untuk pelatihan khusus memang belum.		

	B : Hasil Pelatihan belum Optimal	C : Kurangnya wawasan audit yang dimiliki tim Audit	E : Belum Ada Pelatihan untuk Mengelola WBS	F : Belum ada pembimbingan praktek Teknik dan prosedur Audit	G : Minimnya cakupan pengetahuan yang diberikan melalui training karyawan	H : Pelatihan Hanya untuk Posisi Tertentu
4 : Wawancara Bp. NMH Tgl 13 September 2021		Masih banyak kurangnya pasti ya mbak. Karenakan tim juga baru banget di rombak mbak. Masih banyak kurangnya di wawasan dan pengalaman. Jadi nanti mungkin ini yang akan kita evaluasi mbak dari kurangnya hal tersebut kita harus melakukan apa supaya teman-teman audit bisa bekerja dengan lebih maksimal.		Belum ada mbak. Masih banyak kurangnya pasti ya mbak. Karenakan tim juga baru banget di rombak mbak. Masih banyak kurangnya di wawasan dan pengalaman. Jadi nanti mungkin ini yang akan kita evaluasi mbak dari kurangnya hal tersebut kita harus melakukan apa supaya teman-teman audit bisa bekerja dengan lebih maksimal.		
5 : Wawancara Bp. NMH Tgl 26 Agustus 2021	Sepengetahuan saya sudah namun belum efektif dikarenakan SDM yang tidak mumpuni atau kurang menguasai bidang audit. Selama ini untuk pelatihan masih ditujukan kepada pimpinan cabang, untuk karyawan lain masih sangat minim.	Sepengetahuan saya sudah namun belum efektif dikarenakan SDM yang tidak mumpuni atau kurang menguasai bidang audit.				Selama ini untuk pelatihan masih ditujukan kepada pimpinan cabang, untuk karyawan lain masih sangat minim.

	A : Belum ada SDM yang ditempatkan untuk Mengelola WBS	B : Hasil Pelatihan belum Optimal	C : Kurangnya wawasan audit yang dimiliki tim Audit	D : Kurangnya wawasan prakerja terhadap operasional perbankan	E : Belum Ada Pelatihan untuk Mengelola WBS	F : Belum ada pembimbingan praktek Teknik dan prosedur Audit	G : Minimnya cakupan pengetahuan yang diberikan melalui training karyawan
6 : Wawancara Bp. KF Tgl 22 September 2021			Sebenarnya dalam menangani kasus ini masih agak tersendat-sendat ya mbak, karena dari tim audit sendiri kan masih belajar by case aja mbak. Sesuai pengalaman yang sebelumnya. Selain itu di tim ini kan masih baru mbak, belum ada wawasan yang mendalam tentang audit. Jadi makanya penanganannya lama dan masih ribet mbak.	tapi hanya sebatas belajar sistem saja dan akad-akad mungkin ya mbak. Kalau marketing mungkin akan ikut marketing senior untuk tahu cara mengambil setoran tabungan di pasar maupun pembiayaan dan sebagainya. Harusnya diberikan mbak melalui kepala cabang masing-masing. Tapi juga tergantung oleh kepala cabangnya sih mbak mereka memberikan atau tidak.			hanya sebatas belajar sistem saja dan akad-akad mungkin ya mbak. Kalau marketing mungkin akan ikut marketing senior untuk tahu cara mengambil setoran tabungan di pasar maupun pembiayaan dan sebagainya. Harusnya diberikan mbak melalui kepala cabang masing-masing. Tapi juga tergantung oleh kepala cabangnya sih mbak mereka memberikan atau tidak.
7 : Wawancara Bp. KF Tgl 30 Agustus 2021	Kita terbatas juga mbak untuk SDM, masih memikirkan untuk WBS itu mau di jadikan satu di tim audit atau seperti apa belum pasti mbak. tapi untuk niatan kami memang sudah ada, dan sudah memikirkannya.	Belum efektif, karena kadang-kadang fraud itu sering melekat pada keinginan atas kebutuhan seseorang. Jadi bukan kebutuhan tapi hanya keinginan jadi agak susah mbak.			Belum ada, baru direncanakan mbak.	Ada, bentuknya misalnya ujian BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) Belum ada Belum, sedang disusun jadwal untuk pelatihan kedepannya mbak.	

LAMPIRAN 13

Framework Matrix Kendala dan Kekurangan dalam Pengembangan SDM Divisi Audit KSPPS BMT Dana Insani

	A : Membuat dan Mensosialisasikan WBS	B : Pelatihan Audit	C : Sertifikasi Profesi	D : Training Karyawan terkait Operasional BMT
1 : Wawancara Ibu. EFA Tgl 26 Agustus 2021	Belum ada mbak karena terbatas SDM yang mampu memegang WBS. Jika memang WBS diperlakukan dan membantu dalam memperbaiki system bisa digunakan.	Belum ada. Tetapi akan diadakan pelatihan untuk mencegah terjadinya fraud di kedepannya. Menurut saya team Audit harus mengikuti pelatihan Audit Internal paling tidak 6 bulan sekali atau disesuaikan dengan tingkat kemampuan team SPI.		
3 : Wawancara Ibu. GTgl 26 Agustus 2021		Belum. Hanya disampaikan ke karyawan tentang pengalaman dari lembaga lain. Tapi untuk pelatihan khusus memang belum.		
4 : Wawancara Bp. NMH Tgl 13 September 2021		Belum ada mbak. Masih banyak kurangnya pasti ya mbak. Karenakan tim juga baru banget di rombak mbak. Masih banyak kurangnya di wawasan dan pengalaman. Jadi nanti mungkin ini yang akan kita evaluasi mbak dari kurangnya hal tersebut kita harus melakukan apa supaya teman-teman audit bisa bekerja dengan lebih maksimal.		

	A : Membuat dan Mensosialisasikan WBS	B : Pelatihan Audit	C : Sertifikasi Profesi	D : Training Karyawan terkait Operasional BMT
5 : Wawancara Bp. NMH Tgl 26 Agustus 2021		<p>Sepengetahuan saya sudah namun belum efektif dikarenakan SDM yang tidak mumpuni atau kurang menguasai bidang audit.</p> <p>Selama ini untuk pelatihan masih ditujukan kepada pimpinan cabang, untuk karyawan lain masih sangat minim.</p>		
6 : Wawancara Bp. KF Tgl 22 September 2021		<p>Sebenarnya dalam menangani kasus ini masih agak tersendat-sendat ya mbak, karena dari tim audit sendiri kan masih belajar by case aja mbak. Sesuai pengalaman yang sebelumnya. Selain itu di tim ini kan masih baru mbak, belum ada wawasan yang mendalam tentang audit. Jadi makanya penanganannya lama dan masih ribet mbak.</p>		<p>Diberikan mbak, cuma tidak training khusus. Biasanya ketika karyawan baru sebagai teller atau CS nanti di training oleh kepala Teller dan CS di pusat selama beberapa hari. Istilahnya belajar sih mbak. tapi hanya sebatas belajar sistem saja dan akad-akad mungkin ya mbak. Kalau marketing mungkin akan ikut marketing senior untuk tahu cara mengambil setoran tabungan di pasar maupun pembiayaan dan sebagainya.</p> <p>Harusnya diberikan mbak melalui kepala cabang masing-masing. Tapi juga tergantung oleh kepala cabangnya sih mbak mereka memberikan atau tidak.</p>
7 : Wawancara Bp. KF Tgl 30 Agustus 2021	Belum ada, baru direncanakan mbak.	<p>Ada, bentuknya misalnya ujian BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) hanya untuk bagian bagian tertentu seperti teller, analis pembiayaan, manager, dan analis survei.</p> <p>Kalau pelatihan khusus belum ada, tapi seringnya di ingatkan melalui pimpinan cabang.</p> <p>Belum, sedang disusun jadwal untuk pelatihan kedepannya mbak.</p>	Ada, bentuknya misalnya ujian BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) hanya untuk bagian bagian tertentu seperti teller, analis pembiayaan, manager, dan analis survei.	