

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsentrasi bangsa saat ini masih terfokus pada penyakit kronis yang sering dilakukan oleh para pejabat yaitu etika perilaku yang menyimpang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Etika pejabat negara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih mempunyai kedudukan yang penting sebagai pedoman moral dalam menyelenggarakan tertib pemerintahan, maka etika pejabat negara menjadi rujukan dalam berperilaku sehingga upaya menciptakan pemerintahan yang bersih pun akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, pelanggaran terhadap etika tersebut akan memunculkan perilaku buruk bahkan dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran pidana. Dengan kata lain, praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pejabat negara merupakan pelanggaran etika. Kebocoran ini dapat disebabkan oleh kondisi sosial ekonomi yang miskin, kondisi pelayanan publik yang kurang baik, kekuasaan sewenang-wenang dari para pejabat publik, hukum dan peraturan yang bermacam-macam dengan penerapan lemah, minimnya lembaga pengawas, relasi *patron-client*, dan tidak adanya komitmen. Selain itu, kurangnya transparansi dan akuntabilitas juga disinyalir menjadi persoalan terbesar sehingga terjadinya korupsi yang tidak hanya dilakukan pada tingkat individu dan bisnis. Apabila disidik lebih dalam, korupsi terjadi karena pelanggaran etika oleh penyelenggara negara. Oleh karenanya, ada adagium yang menyatakan pelanggaran etika belum tentu mengakibatkan pelanggaran hukum, namun pelanggaran hukum sudah pasti melanggar etika. Muara dari semua ketimpangan penyelenggaraan pemerintahan ini adalah tidak adanya etika pejabat negara dalam mengemban tugas kenegaraan. Berbagai perilaku etika yang menyimpang dilakukan baik secara sembunyi-sembunyi maupun terbuka.

Etika pemerintahan menjadi topik pembicaraan terutama dalam upaya mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dalam kaitannya dengan pembangunan, aparatur pemerintah memberikan arahan bahwa “pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan

kualitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan penyelenggara pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan sebaik-baiknya. Dijalankannya etika pemerintahan oleh aparat pemerintah akan berimplikasi langsung pada penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan akan berjalan lancar dan sukses apabila perilaku aparat birokrasi menjalankan tugasnya berdasarkan nilai-nilai etika. Munculnya etika perilaku menyimpang yang makin meningkat di tengah semangat reformasi dan transparansi seakan menjadi ironis yang menyedihkan. Adanya kendala memberantas perilaku menyimpang ini karena para penikmat korupsi pun berjuang habis-habisan mempertahankan eksistensinya, bukannya takut atau jera malah semakin berani.

Terlebih di masa pandemi seperti sekarang ini penyimpangan-penyimpangan perilaku tidak etis rentan sangat terjadi dikarenakan Negara banyak menggelontorkan dana bantuan untuk masyarakat, disini letak pejabat yang berwenang dapat menyalahgunakan kekuasaannya. Banyaknya menteri, pejabat daerah dan staff keuangan disuatu instansi pemerintahan yang terlibat kasus perilaku menyimpang dalam aliran dana membuktikan masih kurang sadarnya pejabat Negara pentingnya profesional dan bersih dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan dari realita tersebut di atas menunjukkan bahwa upaya-upaya pemberantasan seluruh penyimpangan perilaku tidak etis yang digalakkan selama ini masih belum memberikan kontribusi yang besar dan menyeluruh karena peringkat negara kita dalam indeks penilaian korupsi tersebut masih cenderung lamban, belum memperlihatkan perubahan yang nyata dan signifikan

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung yang cenderung dilakukannya kecurangan-kecurangan dalam akuntansi, tetapi penulis hanya mengambil 7 OPD dikarenakan 7 OPD ini dalam beberapa tahun terakhir didaerah maupun pusat pejabat mereka yang sering tertangkap melakukan penyimpangan perilaku tidak etis dan berujung berurusan dengan hukum, tidak

sedikit pegawai 7 OPD ini yang melakukan tindakan perilaku yang tidak etis meskipun sudah berulang kali ditangkap oleh pihak berwajib. banyak fakta yang penulis dapatkan bahwa masih banyak perilaku tidak etis yang ditunjukkan oleh pejabat dan staf yang berkaitan dengan keuangan, tidak sedikit pejabat dan staf pada 7 OPD yang tertangkap dan diproses secara hukum yang tercatat. Organisasi pemerintahan yang baik adalah tidak banyaknya ditemukan perilaku yang tidak etis didalamnya, karena organisasi pemerintah yang baik akan melakukan pengawasan terhadap pegawainya dengan sangat ketat khususnya bidang keuangan.

Menurut Robinson dalam Thoyibatun (2009), Perilaku tidak etis yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*). Hasil observasi dan data yang penulis temukan masih banyak pejabat yang menyalahgunakan kedudukan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi sendiri dalam pengadaan ataupun proses pembuatan laporan keuangan, dengan menggunakan kekuasaan yang mereka miliki dapat memanipulasi laporan penganggaran keuangan daerah, menurut dari data Kejaksaan Tinggi Bandar Lampung ditahun 2018-2019 ada 16 kasus tindak pidana korupsi yang sudah dijatuhkan hukuman yang dilakukan oleh kepala dinas yang bekerjasama oleh pejabat keuangan, 6 masih berstatus penyidikan dan 2 masih berstatus penuntutan. Beberapa pejabat keuangan masih menyalahgunakan sumber daya yang ada dalam organisasi, dalam hal ini kendaraan dinas yang tidak boleh dipergunakan jika bukan keperluan pekerjaan masih banyak ditemukan ketika menjelang hari raya ataupun masa liburan, penggunaan sumber daya yang menyimpang termasuk perilaku tidak etis. Dengan demikian, harus mengidentifikasi penyebab terjadinya perilaku tidak etis dahulu, sehingga dengan informasi yang diketahui tersebut, dapat membuat strategi yang tepat dalam menurunkan terjadinya perilaku tidak etis. Ada beberapa faktor yang mengindikasikan perilaku tidak etis meningkat yaitu efektivitas pengendalian internal yang belum maksimal.

Pengendalian internal menurut Mulyadi (2013) adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat memberikan peluang seseorang untuk melakukan perilaku tidak etis yang merujuk pada terjadinya kecurangan akuntansi yang dapat merugikan suatu instansi atau lembaga. Selama semester I Tahun 2019 Secara lebih terperinci, hasil pemeriksaan mengungkapkan 52 temuan yang memuat 103 permasalahan sebesar Rp531,17 miliar. Permasalahan tersebut meliputi 47 kelemahan sistem pengendalian internal. Hasil dari tahun 2019 pada semester II meningkat lebih banyak yaitu dengan rincian Secara lebih terperinci, hasil pemeriksaan mengungkapkan 519 temuan yang memuat 827 permasalahan sebesar Rp4,20 triliun. Permasalahan tersebut meliputi 301 kelemahan sistem pengendalian internal (IHPS, 2020). Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan temuan pengendalian internal yang melemah yang mengakibatkan kerugian. Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku tidak etis adalah kompensasi, karena kompensasi yang sesuai dapat menekan perilaku tidak etis.

Kompensasi menjadi hal yang penting dalam suatu Instansi. Seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya pegawai akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan. Fenomena tersebut dikuatkan dengan pernyataan Direktur Gratifikasi Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) Giri Supradiono yang menjelaskan bahwa dari berbagai kasus yang terjadi, gratifikasi yang dilakukan para Pegawai disebabkan pendapatan dari gaji dan tunjangan yang diterimanya rendah. Akibatnya, para pegawai berusaha mencari tambahan dengan berbagai cara, termasuk menerima gratifikasi. Menurut penjelasan Pasal 12B UU No. 20 Tahun 2001 gratifikasi adalah Pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan,

perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Selain gratifikasi, indikasi dari kompensasi yang tidak puas berupa tunjangan liburan yang jarang diterima mengakibatkan pegawai merasa Instansi tidak memperhatikan titik jenuh dalam bekerja yang akan berdampak pada perilaku tidak etis dan menurunkan nilai moralitas pegawai.

Moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai (Baron, 2006). Tanggung jawab moral dari setiap individu manajemen dari organisasi mempengaruhi terjadinya perilaku tidak etis. Dengan moralitas yang tinggi maka manajemen akan lebih memperhatikan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi. Pegawai tidak tepat waktu dan kurang disiplin dalam membuat laporan keuangan, serta seringnya pegawai membuat laporan yang tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, mengakibatkan banyak pegawai yang terkena kasus penyimpangan dalam membuat laporan keuangan. Tentu hal ini perlu adanya ketaatan aturan untuk meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan.

Ketaatan Aturan Akuntansi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya Perilaku tidak etis. Semakin tinggi ketaatan peraturan Instansi pada aturan akuntansi maka akan semakin rendah perilaku tidak etis yang terjadi. Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Wilopo, 2009). Fenomena ini terlihat pada kasus yang ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (2019) yang menyebutkan bahwa Faktanya menurut BPK Bandar Lampung fenomena yang terjadi yaitu selama semester I Tahun 2019 Secara lebih terperinci, hasil pemeriksaan mengungkapkan 52 temuan yang memuat 103 permasalahan sebesar Rp531,17 miliar 50 ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan sebesar Rp. 521,49 miliar, dan 6 permasalahan ekonomis, efisiensi, dan efektivitas sebesar Rp. 9,68 miliar, jumlah itu meningkat pada semester II tahun 2019 hasil pemeriksaan mengungkapkan 519 temuan yang memuat 827 permasalahan sebesar Rp. 4,20 triliun 481 ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan sebesar Rp. 3,10 triliun, dan 45

permasalahan ekonomis, efisiensi, dan efektivitas sebesar Rp. 1,10 triliun (IHPS, 2020). Bahwa dengan temuan itu menunjukkan adanya peningkatan temuan ketidakpatuhan yang mengakibatkan kerugian. Sulitnya publik mengakses informasi atau data yang berhubungan dengan pelaporan keuangan, sistem yang digunakan masih belum terlalu transparan dan rumit jika seseorang ingin mengakses data yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauwzi (2011) dengan hasil penelitian pengendalian internal, moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, menjadi acuan penulis untuk meneruskan penelitian yang ada di tempat yang berbeda. Penulis juga menambahkan 1 variabel berupa ketaatan aturan akuntansi guna mengembangkan masalah yang terkait. Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Etis (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalahnya tersebut maka dapat di rumuskan masalah berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Perilaku Tidak Etis?
2. Apakah terdapat pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis?
3. Apakah terdapat pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis?
4. Apakah terdapat pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Perilaku Tidak Etis?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ruang lingkup subjek penelitian adalah pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung. Untuk ruang lingkup objek penelitiannya yaitu Efektivitas Pengendalian Internal, kesesuaian

kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi terhadap perilaku tidak etis pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung. Ruang lingkup tempat pada penelitian ini berada di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Ruang lingkup waktu penelitian dilakukan dari Bulan Oktober 2020 sampai dengan April 2021. Sedangkan ruang Lingkup Ilmu Penelitian adalah Ilmu Akuntansi Sektor Publik meliputi Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan tersebut meliputi :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Perilaku Tidak Etis pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Perilaku Tidak Etis pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kesempatan untuk mempraktekkan teori yang diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya terjadi, dan untuk memenuhi persyaratan akademik dalam memperoleh gelar sarjana (S1) Program Studi Akuntansi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.5.2 Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan, serta meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu akuntansi, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Tidak Etis pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi juga karakteristik pekerjaan penelitian terdahulu tentang pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi terhadap Perilaku tidak etis kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi organisasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

