

BAB II LANDASAN TEORI

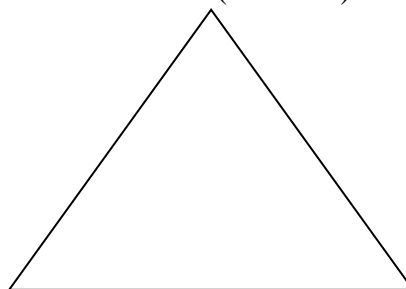
2.1 Fraud Triangle Theory

Penelitian ini menggunakan *Fraud Triangle Theory* sebagai dasar teori utama. Dalam teori segitiga kecurangan, terdapat model segitiga kecurangan yang dibuat untuk menjawab pertanyaan, mengapa orang melakukan kecurangan atau mengapa kecurangan terjadi. Berikut ini adalah tiga elemen yang terdapat dalam teori segitiga kecurangan yang pertama kali diperkenalkan oleh Cressey (1953). Ketiga faktor tersebut digambarkan dalam segitiga kecurangan (*Fraud Triangle*) yang ditunjukkan pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1

Fraud Triangle

Tekanan (*Pressure*)



Kesempatan (*Opportunity*)

Pembenaran (*Rationalization*)

Sumber: *Fraud Triangle Theory* Tuannakota (2010)

Fraud Triangle Theory Tuannakota (2010) adalah model yang menjelaskan orang melakukan kecurangan (*fraud*) termasuk korupsi. Konsep segitiga kecurangan ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1993) dalam disertasinya. Cressey tertarik pada *embezzlers* yang disebutnya sebagai “trust violators” atau pelanggar kepercayaan, yakni mereka yang melanggar kepercayaan atau amanah yang dititipkan kepada mereka.

Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2010) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat dalam teori ini yaitu “tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*)”.

a. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah dorongan untuk melakukan kecurangan. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain, termasuk hal keuangan dan nonkeuangan yang dirasakan pelaku kecurangan yang dipandanginya sebagai kebutuhan keuangan kepada orang lain. Arens (2008) mendefinisikan *perceived pressure* sebagai situasi dimana manajemen atau pegawai memiliki insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*pressure*) antara lain:

1. Masalah keuangan, seperti tamak/rakus, hidup melebihi kemampuan, banyak hutang, biaya kesehatan yang besar, kebutuhan tak terduga.
2. Sifat buruk, seperti penjudi, peminum, pecandu narkoba.
3. Lingkungan pekerjaan, misalnya sudah bekerja dengan baik tetap kurang mendapat perhatian, kondisi yang buruk.
4. Lain-lain, seperti tekanan dari lingkungan keluarga.

a. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan atau peluang adalah situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai yang memungkinkan terjadinya kecurangan. Lister (2007) mendefinisikan kesempatan sebagai “bahan bakar yang terus membuat api” atau dengan kata lain, walaupun individu memiliki tekanan dalam dirinya untuk melakukan *fraud*, itu tidak akan bisa dilakukan jika tidak ada kesempatan. Kesempatan atau *opportunity* yang didefenisikan Tuanakotta (2010) sebagai peluang untuk melakukan kecurangan seperti yang dipersepsikan pelaku kecurangan. Mengungkapkan dari penelitian Cressey, pelaku kecurangan selalu

memiliki pengetahuan dan kesempatan untuk melakukan tindakan agar tidak terdeteksi. Cressey berpendapat bahwa ada dua komponen peluang, yaitu :

1. *General information*, yaitu pengetahuan bahwa kedudukan yang mengandung kepercayaan dapat dilanggar tanpa konsekuensi. Pengetahuan ini diperoleh dari pelaku yang ia dengar atau lihat, misalnya dari pengalaman orang lain yang melakukan *fraud* dan tidak ketahuan atau terkena sanksi. Untuk melakukan *fraud* seseorang tidak cukup hanya dengan dorongan tekanan kebutuhan. Informasi yang dimiliki membentuk keyakinan bahwa karena kedudukan dan kepercayaan institusi yang melekat pada dirinya *fraud* yang dilakukannya tidak akan diketahui.
2. *Technical skill*, yaitu keahlian yang dimiliki seseorang dan yang menyebabkan seseorang tersebut mendapat kedudukan. Tanpa kemampuan yang memadai menyembunyikan. *Fraud* atau korupsi tentu tidak mungkin untuk dilaukan apalagi untuk kasus-kasus korupsi yang bersifat sistematis.

b. Pembenaaran (Razionalization)

Pembenaaran merupakan bagian *fraud triangle* yang paling sulit untuk diukur. Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya kecurangan, dimana pelaku mencari pembenaaran atas perbuatannya. “Pembenaaran merupakan sikap karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai melakukan tindakan tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka membenarkan tindakan yang tidak jujur”(Tunggal , 2011).

Menurut Mustikasari (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang mencari pembenaaran (*razionalization*) atas tindakannya melakukan *fraud*, antara lain sebagai berikut:

- a. Mencontoh atasan atau rekan kerja.
- b. Merasa sudah berbuat banyak kepada organisasi.
- c. Menganggap bahwa yang diambil tidak disengaja.
- d. Dianggap hanya sekedar meminjam dan pada waktunya akan dikembalikan.

2.2 Fraud

2.2.1 Pengertian Fraud

Fraud adalah tindakan curang yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan diri sendiri, kelompok, atau pihak lain (perorangan, perusahaan atau institusi). Menurut The Institute of Internal Auditor (IIA) dalam Karyono (2013) fraud adalah sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. Dalam pengertian ini diistilahkan bahwa fraud mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak-pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi.

Pengertian fraud itu sendiri merupakan penipuan yang disengaja dilakukan, yang menimbulkan kerugian pihak lain dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan atau kelompoknya, definisi fraud yang dikemukakan oleh Black Law Dictionary dalam Diaz Priantara (2013) yaitu suatu perbuatan sengaja untuk menipu atau membohongi, suatu tipu daya atau cara-cara yang tidak jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak yang sah milik orang lain baik karena suatu tindakan atau dampak yang fatal dari tindakan itu sendiri.

2.2.2 Dampak Negatif Fraud

Fraud di suatu Negara dapat berdampak pada berbagai sendi kehidupan bernegara dan semakin besar fraud maka semakin besar dampaknya. Menurut Richard Holoway dalam Karyono (2013), penasehat anti KKN di Indonesia, beberapa dampak fraud korupsi di Indonesia yaitu :

1. Dampak Financial

- a. Aset financial negara pindah ke tangan pribadi atau kelompok.
 - b. Rendahnya pendapatan negara terutama dari pajak.
 - c. Kurangnya dana untuk pelayanan publik bagi warganya seperti kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan lainnya.
 - d. Dana yang dibutuhkan untuk menciptakan pendapatan dan investasi asing lambat masuk karena iklim keuangan tidak sehat.
2. Modal Sosial
- a. Kurang percayanya masyarakat pada sistem peradilan dan lembaga negara yang kurang efektif.
 - b. Penguasa mendahulukan pencepatan pribadi daripada negara.
 - c. Kurang memahami kesepakatan tentang praktik tata pemerintah yang baik.
 - d. Ketidakpercayaan pada institusi publik.
3. Modal Fisik
- a. Banyaknya sumber daya yang hilang.
 - b. Sumber daya yang ada mengalami erosi sehingga tidak berkelanjutan.
 - c. Merosotnya infrastruktur nasional karena dibangun di bawah standar.
4. Modal Manusia
- a. Kemampuan rakyat untuk memenuhi kebutuhan keluarganya berkurang.
 - b. Orang miskin semakin tidak dapat mengakses pelayanan pemerintah.
 - c. Kesempatan warga untuk berperan serta dalam proses melahirkan aturan yang mengatur kehidupan sangat minim.

2.2.3 Jenis-jenis Fraud

Menurut Albrechth dan Albrechth (dikutip oleh Nguyen, 2008) dalam (Norbarani, 2012), *fraud* diklasifikasikan menjadi lima jenis, yaitu:

1. Embezzlement employee atau occupational fraud

Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan. Jenis *fraud* ini dilakukan bawahan dengan melakukan kecurangan pada atasannya secara langsung maupun tidak langsung.

2. Management fraud

Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh manajemen puncak kepada pemegang saham, kreditor dan pihak lain yang mengandalkan laporan keuangan. Jenis *fraud* ini dilakukan manajemen puncak dengan cara menyediakan penyajian yang keliru, biasanya pada informasi keuangan.

3. Investment scams

Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh individu/perorangan kepada investor. Jenis *fraud* ini dilakukan individu dengan mengelabui atau menipu investor dengan cara menanamkan uangnya dalam investasi yang salah.

4. Vendor fraud

Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh organisasi atau perorangan yang menjual barang atau jasa kepada organisasi atau perusahaan yang menjual barang atau jasa. Jenis *fraud* ini dilakukan organisasi dengan memasang harga terlalu tinggi untuk barang dan jasa atau tidak adanya pengiriman barang meskipun pembayaran telah dilakukan.

5. Customer fraud

Merupakan jenis *fraud* yang dilakukan oleh pelanggan kepada organisasi atau perusahaan yang menjual barang atau jasa. Jenis *fraud* ini dilakukan pelanggan dengan cara membohongi penjual dengan memberikan kepada pelanggan yang tidak seharusnya atau menuduh penjual memberikan lebih sedikit dari yang seharusnya. berdasarkan pengertian di atas dapat dilihat bahwa *fraud* terdiri dari bermacam jenis dilihat dari pelaku, korban serta tindakan *fraud* yang dilakukan.

2.2.4 Indikator Pencegahan Fraud

Dalam menilai pencegahan fraud dibutuhkan suatu indikator sebagai ukuran dalam pencegahan fraud. Menurut amin widjaja tunggal (2012) dalam Fatmawati (2015) indikator dalam pencegahan fraud adalah sebagai berikut:

1. Budaya Jujur dan Etika Yang Tinggi

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi fraud adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti fraud, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang diambil. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggungjawab pekerjaan para pegawai.

2. Tanggungjawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan Fraud

Fraud tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukannya dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggungjawab untuk mengidentifikasi dan mencegah fraud, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah fraud, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi fraud.

3. Pengawasan Oleh Komite Audit

Komite audit mengemban tanggungjawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggungjawab ini komite audit memperhitungkan potensi diabaikannyapengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan fraud dan program pengendalian fraud oleh manajemen. Komite audit juga membantu menciptakan *tone at the top* yang efektif tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung semangat anti fraud oleh manajemen.

2.3 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sistem pengendalian internal pemerintah merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*). Adapun Sistem Pengendalian Internal pemerintah Menurut Agung (2008:283) “Sistem pengendalian Internal pemerintah adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.” Menurut PP Nomor 8 tahun 2006 Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberi keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah.

Tujuan pengendalian internal pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang:

1. Tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien penyelenggaraan pemerintah negara.
2. Keandalan Pelaporan Keuangan.
3. Pengamanan Aset Negara.
4. Ketaatan terhadap peraturan Perundang-undangan.

Dalam menilai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menggunakan satu indikator yaitu tingkat maturitas SPIP. Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian internal pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian internal sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008. Maturitas yang rendah mencerminkan kemungkinan yang lebih rendah dalam mencapai tujuan. Tingkat maturitas penyelenggaraan sistem pengendalian internal merupakan kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar yang menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP

yang terstruktur dan berkelanjutan. Tingkat karakteristik dan level SPIP yaitu sebagai berikut :

1. Belum Ada

Jika sama sekali belum memiliki infrastruktur (kebijakan dan prosedur) yang diperlukan untuk melaksanakan praktek-praktek pengendalian internal.

2. Rintitisan

Ada praktek pengendalian intern dan sudah ada kesadaran pentingnya pengendalian internal, namun pendekatan resiko dan pengendalian yang dilakukan masih tidak teroganisir dengan baik dan pelaksanaannya masih tergantung pada individu.

3. Terdefinisi

Instansi telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun, evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai.

4. Terkelola dan Terstruktur

Instansi telah menerapkan pengendalian intern yang efektif, masing-masing personel pelaksana kegiatan yang selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri. Evaluasi formal dan terdokumentasi. Namun, kebanyakan evaluasi dilakukan secara manual, belum menggunakan alat bantu aplikasi komputer.

5. Optimum

Instansi telah menerapkan pengendalian intern yang berkelanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan yang didukung oleh pemantauan otomatis menggunakan aplikasi komputer.

Berdasarkan uraian indikator yang di jelaskan di atas, maka penelitian ini menggunakan indikator pengendalian internal COSO yang tertuang dalam PP No

60 tahun 2008 yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan.

2.4 Penegakan Peraturan

Penegakan Peraturan adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara Asshiddiqie (2008) dalam (Adinda, 2015). Ditinjau dari pemerintahan (SAP). Standar akuntansi pemerintahan merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Penegakan peraturan itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan peraturan itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang ditetapkan, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Sedangkan dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan peraturan hanya dapat diartikan sebagai upaya aparat penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu peraturan hukum berjalan sebagaimana semestinya.

Jenis-jenis peraturan menurut Huda (2012):

1. Peraturan Demokrasi

Peraturan demokrasi dilakukan dengan memberi penjelasan, diskusi dan penalaran untuk membantu memahami mengapa diharapkan mematuhi dan mentaati peraturan yang ada. Peraturan jenis ini menekankan aspek edukatif bukan hukuman. Sanksi hukuman dapat diberikan kepada mereka yang melanggar peraturan. Hukuman dimaksudkan sebagai upaya menyadarkan dan mengoreksi.

2. Peraturan Otoritarian

Peraturan dibuat sangat ketat dan rinci sehingga orang yang berada dalam lingkungan peraturan ini diminta mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di tempat tersebut. Apabila gagal mentaati maka akan memperoleh sanksi yang berat. Sebaliknya jika berhasil mentaati peraturan, maka kurang mendapatkan penghargaan. Hal itu dikarenakan sudah menjadi suatu kewajiban untuk mentaati peraturan, jadi tidak perlu mendapatkan penghargaan lagi. Peraturan yang ototarian berarti pengendalian tingkah laku berdasarkan tekanan, dorongan dan paksaan dari luar diri seseorang.

3. Peraturan Permisif

Seseorang dibiarkan bertindak menurut keinginannya, kemudian dibebaskan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertindak sesuai keinginan yang diambilnya. Seseorang yang berbuat sesuatu dan membawa akibat melanggar norma dan aturan yang berlaku, tidak diberi sanksi atau hukuman. Dampak dari peraturan permisif ini berupa kebingungan dan kebimbangan. Penyebabnya tidak tahu mana yang dilarang dan mana yang tidak dilarang. Menurut (Najahningrum, 2013) menyatakan bahwa penegakan peraturan dapat ditentukan berdasarkan: ketaatan terhadap hukum, proses penegakan peraturan, peraturan organisasi, disiplin kerja, dan tanggung jawab.

2.5 Kesesuaian Kompensasi

Menurut Veithzal (2006) dalam (Softian, 2017), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaannya dalam pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan karyawan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada pegawai. Pemberian kompensasi ini bertujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi

besarnya kompensasi yang akan diterima pegawai, yaitu: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja pegawai, dll.

Menurut Veithzal (2006) dalam (Softian, 2017), komponen-komponen kompensasi terdiri atas 4 macam. komponen tersebut yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dan besarnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

a. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.6 Perilaku Tidak Etis

Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah atau tindakan yang baik dan yang buruk yang mempengaruhi hal lainnya Griffin & Ebert (2006) Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial yang menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku etis dan perilaku tidak etis. Etika mempengaruhi perilaku pribadi di lingkungan kerja. Tanggung jawab sosial adalah sebuah konsep yang berhubungan, namun merujuk pada seluruh cara bisnis berupaya menyeimbangkan komitmennya terhadap

kelompok dan pribadi dalam lingkungannya. Buckley *et al.*, (1998) dalam Fauwzi (2012), menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan suatu yang sulit untuk dimengerti, jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya.

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati. Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan (Thoyibatun, 2012). Indikator-indikator perilaku tidak etis:

1. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (*abuse position*)
2. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)
3. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resource*)
4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

2.7 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. sistem makna ini yaitu kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Sembiring (2012) Budaya organisasi pemerintahan (*government organizational culture*) merupakan sistem tata nilai bersama yang mewujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama dalam bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat. Menurut Sutrisno (2013), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Kemungkinan besar suatu kecurangan terjadi ketika lingkungan pekerjaan integritasnya lemah, pengendaliannya tidak kuat, kehilangan akuntabilitas atau mendapatkan tekanan yang besar, maka tidak dapat dipungkiri seseorang akan

melakukan ketidakjujuran. Menurut Karyono (2013) apabila penyebab kecurangan karena faktor individu, pencegahannya dengan meningkatkan integritas dan budaya jujur serta mengeliminasi tekanan, kesempatan, kebutuhan, pembenaran dan pengungkapan, sementara bila penyebab kecurangan karena kondisi organisasi terutama karena kelemahan pengendalian internal, pencegahannya dilakukan dengan penerapan rancangan struktur pengendalian yang andal dan praktik sehat dalam pelaksanaannya.

Namun demikian, organisasi punya pilihan, mereka dapat membentuk lingkungan pekerjaan dimana kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*) sangat kecil atau lingkungan pekerjaan yang berpeluang kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*) sangat besar. Setiap organisasi bertanggungjawab untuk berusaha mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh pegawai. Salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens (2018:441) dalam Zelmianti dan Anita (2015) adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Teori Arens diperkuat oleh Tunggal (2010:231) yang menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di sejumlah tempat. Hasil penelitian tersebut dijadikan landasan dan pembanding dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk jurnal yang dijadikan acuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

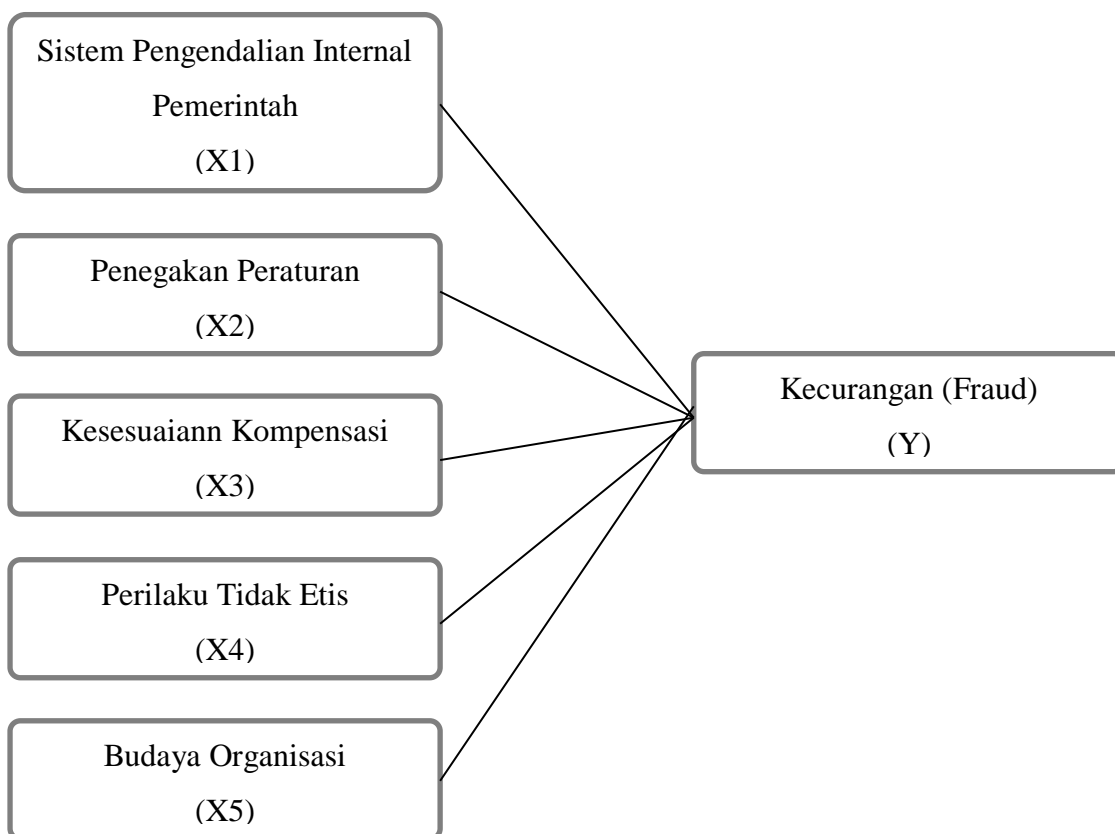
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Salma Fitri N, P dan Dian Imanina, B (2020)	Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>fraud</i> (Studi Kasus Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat)	Hasil penelitian menemukan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah dan penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap <i>fraud</i> , sedangkan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> .
2	Silvia Yuliani (2018)	Pengaruh perilaku tidak etis, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Empiris instansi Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat)	Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku tidak etis, pengendalian internal, dan budaya organisasi.
3	Elsaidah Simbolon (2020)	Pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada inspektorat kabupaten labuhanbatu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada inspektorat kabupaten labuhanbatu.

			sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada inspektorat kabupaten labuhanbatu.
4	Della Oktavia, dkk (2020)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan di pemerintah kabupaten Klaten	Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif, pengendalian internal, penegakan peraturan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan, sedangkan keadilan prosedural dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan.
5	Indra Cahya Kusuma & Didi (2018)	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecurangan (fraud) persepsi pegawai pemerintahan daerah Kota Bogor.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian internal dan penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Sementara itu, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen

			organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
--	--	--	--

2.9 Kerangka Pemikira

Gambar 2.2
Kerangka pemikiran



2.10.1 Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah terhadap terjadinya fraud

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan

keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi dan Puradiredja, 1998 dalam Fauwzi, 2011). Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian, dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen Mulyadi (2008). Dalam penelitian yang dilakukan Simbolon, 2020 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya fraud. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap terjadinya fraud

2.10.2 Pengaruh penegakan peraturan terhadap terjadinya fraud

Penegakan Peraturan adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara Asshiddiqie (2008) dalam (Adinda, 2015). Apabila dalam suatu instansi atau oraganisasi benar-benar menegakkan peraturan maka potensi fraud dapat lebih di minimalisir. Hal ini berarti semakin tinggi penegakan peraturan, maka dapat menekan terjadinya fraud. Hasil penelitian Oktavia, 2020 menemukan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap fraud. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Penegakan peraturan berpengaruh terhadap terjadinya fraud

2.10.3 Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap terjadinya fraud

Kesesuaian kompensasi merupakan persepsi karyawan tentang kesesuaian imbalan atau gaji dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Hidayat, 2018). Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkejakan dan mempertahankan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin rendah tingkat kecurangan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada

karyawan akan meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan tidak berbuat tindakan yang merugikan instansi. Sedangkan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan akan memunculkan tindakan kecurangan yang dapat merugikan instansi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Padhilah dan Dian, 2020 menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya fraud. Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap terjadinya fraud

2.10.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap terjadinya fraud

Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan. Untuk meminimalisasi dan mengantisipasi terjadinya perilaku tidak etis, instansi atau perusahaan sebaiknya mendorong pegawai untuk menanamkan sikap dan berperilaku etis baik di dalam maupun di luar instansi atau perusahaan. penelitian Yuliani, 2018 menyatakan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya fraud. Seseorang yang memiliki perilaku tidak etis yang kuat akan cenderung melakukan kecurangan. Semakin tinggi perilaku tidak etis yang ada dalam setiap individu terhadap organisasi maka akan meningkatkan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Perilaku Tidak Etis berpengaruh terhadap terjadinya fraud

2.10.5 Pengaruh budaya organisasi terhadap terjadinya fraud

Menurut Sembiring, (2012) Budaya organisasi pemerintahan (*government organizational culture*) merupakan sistem tata nilai bersama yang mewujudkan integrasi internal serta adaptasi eksternal dalam mendorong terwujudnya motivasi dan perilaku serta kinerja organisasi pemerintah terutama dalam bidang pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat. Semakin tinggi persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dapat menekan terjadinya fraud. Penelitian Yuliani, 2018 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

fraud. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 :Budaya organisasi berpengaruh terhadap terjadinya fraud