

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) telah mendorong pemerintah daerah untuk melakukan pengelolaan keuangan secara baik dan benar (Rizqa, 2019). Hal itu dikarenakan terdapat banyak nya suatu tindakan kecurangan yang terjadi di pemerintahan negara maupun daerah. Menurut *association of certified fraud examinations* (ACFE) dalam (Rizqa, 2019) menjelaskan terdapat tiga jenis kecurangan yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.

Di indonesia kasus kecurangan yang sering terjadi yaitu salah satu nya kasus korupsi, kasus korupsi adalah salah satu kasus terbesar yang selalu terjadi setiap tahun nya di indonesia. menurut *corruption perception indeks*, pada tahun 2018 indonesia menduduki peringkat 89 dari 180 negara ,sebelum nya pada tahun 2017 indonesia menduduki peringkat 96 dari 180 negara (*transparency international*, 2019). Kondisi ini menunjukkan bahwa korupsi yang terjadi di indonesia masih sering terjadi dengan berjalan nya waktu, hal tersebut ditunjukkan dengan kenaikan nya indek persepsi korupsi (IPK) yang di rilis oleh *Transparency international* (TI).

Dengan hal ini menunjukkan bahwa korupsi adalah sesuatu kasus yang menjadi permasalahan kecurangan terbesar yang terjadi di indonesia. Kecurangan telah menraik perhatian media dan isu-isu yang menonjol. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab sehingga dapat menimbulkan kerugian yang tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut. Di indonesia kecurangan akuntansi meningkat karena adanya desentralisasi pengelolaan keuangan sampai dengan level daerah. Menurut *indonesia corruption watch* (ICW) pada tahun 2018 tercatat ada 454 kasus korupsi yang ditangani dan 1.087 tersangka. Berdasarkan data yang di rilis ICW jumlah kerugian negara Rp. 5,6 triliun, selain itu jumlah suap senilai Rp. 134,7 miliar.

Untuk pemungutan liar Rp. 6,7 miliar. Dan jumlah pencucian uang sebesar Rp. 91 miliar. (kontan.co.id, 2019). Di lampung sendiri tindakan kecurangan sering terjadi hampir setiap daerah di provinsi lampung, salah satu nya yaitu pemerintah daerah mulai dari eksekutif maupun legislatif dan pemerintah daerah tidak luput dari pelaksanaan tindakan korupsi. salah satu tindakan korupsi yang terjadi di provinsi lampung yaitu terdapat di daerah kabupaten pesawaran.

Fenomena dalam penelitian ini yaitu sering terjadi nya kasus kecurangan yang dilakukan di indonesia, maka komisi pemberantasan korupsi (KPK) telah melakukan sejumlah inisiatif pencegahan kecurangan antara lain yaitu melakukan konsep RPP, membangun koalisi dan advokasi, membangun koalisi advokasi daerah di 34 provinsi, menerbitkan panduan pencegahan korupsi sektor swasta, mensosialisasi kan risiko hukum, memberikan pemahaman dasar anti korupsi, menyusun panduan indonesia melawan uang pelicin, mendorong kemampuan pencegahan korupsi di internal perusahaan, kampanye dan gerakan profit, dan mendorong penegakan hukum (liputan6.com, 2018).

Sementara di provinsi lampung pencegahan korupsi telah dilakukan salah satu nya dengan melakukan sosialisasi. Hal ini juga di terapkan di salah satu kabupaten di provinsi lampung yaitu kabupaten pesawaran. Pemerintah kabupaten pesawaran menggelar sosialisasi tentang pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi dan survei eksternal dan stakeholder lembaga pengadaan barang dan jasa pemerintah. Hal ini dilakukan untuk menghindari penyelewengan anggaran dan tindak pidana korupsi terhadap yang terlibat dalam pengadaan barang dan jasa di kabupaten pesawaran (harianmomentum, 2017).

Menurut (Arens, 2008) dalam (Sumbayak, 2017) penyebab terjadinya kecurangan disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yaitu, tekanan atau insentif, kesempatan, dan rasionalisasi atau sikap. Yang pertama tekanan atau insentif yaitu situasi dimana manajemen atau pegawai memiliki insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan didalam sebuah organisasi. Kedua kesempatan yaitu

situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan disebuah organisasi. Ketiga rasionalisasi/sikap yaitu adanya serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mencegah terjadinya sebuah kecurangan didalam sebuah organisasi salah satunya organisasi sektor publik yaitu dengan menerapkan *whistleblowing System*. *Whistleblowing* adalah pelaporan apabila adanya perilaku tidak etis maupun tidak bermoral atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan di organisasi tersebut sehingga hal tersebut dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan (Rizqa, 2019). Sementara *Whistleblowing System* adalah sebuah mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah terjadi atau yang akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang berkaitan dengan tindakan dugaan korupsi yang dilakukan di tempat bekerja (Wulandari, 2017). Tujuan dilakukannya *whistleblowing* untuk melaporkan atau mengungkap tindakan yang diduga dapat merugikan suatu organisasi dan mencegah terjadinya kecurangan tindakan kecurangan yang mungkin terjadi. *Whistleblowing* dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Internal *Whistleblowing* terjadi apabila seorang pegawai mengetahui adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan lainnya kemudian memberitaukan kepada pemimpin yang ada di sebuah organisasi tersebut. Sedangkan eksternal *Whistleblowing* eksternal terjadi apabila seorang pegawai mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan kemudian kecurangan tersebut diberitahukan kepada masyarakat karena dianggap merugikan masyarakat.

Peran *Whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap sebuah tindakan melawan hukum atau perilaku tidak bermoral didalam internal organisasi. Namun, masih banyak orang yang merasa takut untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut, karena banyak resiko yang harus dihadapi mulai dari ancaman terlapor

pada dirinya maupun keluarganya maupun ancaman pemecatan. Salah satu cara untuk memotivasi seseorang menjadi *Whistleblower* adalah dengan memberikan jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *Whistleblower* yaitu ditetapkannya UU 13/2006 tentang perlindungan saksi dan korban.

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya *whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penelitian oleh (Rizqa, 2019) *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan sedangkan menurut (Wulandari, 2017) *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan.

Selain *Whistleblowing System*, salah satu faktor untuk mencegahnya sebuah kecurangan didalam sebuah organisasi yaitu adanya Sistem Pengendalian Internal yang efektif. Menurut (Romney dan Steinbart, 2012) dalam (Fajrin, 2017) pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan di implementasikan oleh dewan komisaris atau manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian internal telah dicapai sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan untuk memberikan keyakinan terhadap pencapaian keandalan laporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum (Laksmi dkk, 2019). Sistem pengendalian yang efektif merupakan komponen yang penting dalam manajemen organisasi, keuangan dan manajerial dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan terhadap kepatuhan dan peraturan yang berlaku diorganisasi serta mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran kehati-hatian (Rizqa, 2019). Selain itu dengan menerapkan sistem pengendalian yang efektif akan membantu organisasi dapat mengarahkan kegiatan operasinya dan mencegah adanya tindakan kecurangan (*fraud*). Jika pengendalian internal suatu organisasi lemah maka kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*) sangat besar. Sebaliknya pengendalian internal kuat, maka terjadinya kecurangan sangat (*fraud*) kecil (Rahmawati, 2018).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizqa, 2019) bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu penelitian ini juga dilakukan oleh (Laksmi dkk, 2019) menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Dalam mencegah kecurangan didalam sebuah organisasi faktor budaya organisasi juga berpengaruh. Budaya Organisasi yaitu norma-norma, nilai, atau kebiasaan yang diterapkan didalam sebuah organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi tersebut yang digunakan sebagai panduan setiap melakukan aktivitas baik untuk semua organisasi maupun pihak lain. Pencegahan Kecurangan dapat dilakukan dengan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Apabila Budaya Organisasi baik maka akan meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan. Tetapi apabila budaya organisasi buruk maka tingkat terjadinya kecurangan besar (Rizqa, 2019). Selain itu dalam mencegah kecurangan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan, melindungi kepentingan dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika (*code of conduct*) yang berlaku secara umum pada Pegawai Negri Sipil (PNS) di Indonesia, wajib melaksanakan peningkatan Budaya Organisasi. Aparat pelayanan publik memberikan jasa pelayanan, sehingga dalam pemerintahan budaya sangat penting. Budaya dalam penelitian ini lebih mengarah terhadap budaya dalam mencegah kecurangan (Wulandari, 2017). maka dari itu Budaya Organisasi merujuk pada sistem pengertian bersama, untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi diarahkan pada suatu pandangan yang sama, maka diperlukan budaya yang kuat dalam organisasi (Fitri, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu penelitian ini dilakukan oleh (wulandari, 2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan yaitu Keadilan Organisasi. Keadilan Organisasi adalah penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku managerial (Sumabayak, 2017). Maka dari itu Keadilan Organisasi didalam suatu organisasi sangatlah di perlukan, karena apabila ada karyawan yang tidak merasakan keadilan didalam organisasi maka karyawan tersebut merasa tidak dihargai dan merasakan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga dapat menimbulkannya kemarahan, pemberontakan, kebencian terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Rizqa, 2019). Hal ini lah yang menyebabkan karyawan terdorong untuk melakukan perilaku yang tidak etis dan tidak bermoral hanya untuk mewujudkan keinginannya seperti kecurangan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizqa, 2019) bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencegahan kecurangan yaitu Kompetensi SDM. Kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta mengambil kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Ariastini dkk, 2017). Menurut (Ariastini dkk, 2017) Sumber Daya Manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi, karena harus dipastikan bahwa sumber daya manusia ini harus dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu Kompetensi Sumber Daya Manusia mencakup kapasitas yaitu kemampuan seorang individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (Laksmi dan sujana, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (ariastini dkk, 2017) menyatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan. Sementara itu penelitian tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap pencegahan kecurangan juga dilakukan oleh (Laksmi dan sujana, 2019) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian (Rizqa, 2019) dan penelitian dari (Agusyani dkk, 2016). Penelitian ini mengacu pada penelitian (Rizqa, 2019) yang berjudul “Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (studi pada dinas pengairan Aceh)”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel “Kompetensi SDM” yang di ambil dari penelitian yang dilakukan oleh (Agusyani dkk, 2016) yang berjudul “Pengaruh *Whistleblowing System* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap pencegahan *Fraud* pada pengelolaan keuangan penerimaan pendapatan asli daerah (studi pada Dinas Pendapatan Daerah kabupaten Buleleng)”.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa peneliti melakukan penelitian ini yang berjudul “ **Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kompetensi SDM terhadap Pencegahan Kecurangan (studi kasus Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran, Lampung)**”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kompetensi SDM sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pencegahan Kecurangan.

2. Objek dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten pesawaran dengan periode penelitian tahun 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan?
2. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
4. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan?
5. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan ?

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran, Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran, Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran, Lampung.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran, Lampung.

5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kompetensi SDM terhadap Pencegahan Kecurangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran, Lampung.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

1. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah agar dapat mengaplikasikan variabel-variabel independen sebagai upaya mencegah terjadinya kecurangan dan diharapkan Penelitian ini sebagai sarana informasi bagi masyarakat tentang pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi SDM terhadap Pencegahan Kecurangan.

2. Manfaat teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan refrensi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar belakang, Ruang lingkup penelitian, Rumusan masalah, Tujuan masalah, Manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, referensi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan penulisan berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**