

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Peranan (*Role Theory*)

Teori peran adalah teori yang berkaitan dengan posisinya sebagai tokoh didalam suatu lingkungan untuk berperilaku secara tertentu (sarwono, 2015). Setiap peran yang di berikan diharapkan dapat memberikan identitas pada diri masing-masing individu mengenai siapa dan bagaimana tugas yang mereka jalani. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa jika seorang individu mempunyai tanggung jawab mengenai tugas dan tanggung jawab nya masing-masing. Menurut (cohen, 2009) dalam (wulandari, 2017) setiap orang pasti mempunyai peran dalam kehidupan ini, misalnya lingkungan di pemerintahan, di lingkungan tersebut tentunya akan terdapat peran yang di ambil masing-masing individu, seperti peran sebagai pemimpin dan sebagai pegawai dan lain sebagainya. Dimana peran yang dijalankan oleh anggota Organisasi Perangkat Daerah sangatlah penting.

Dalam mencegah ada nya suatu kecurangan Peran pemimpin didalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena peran pemimpin adalah peran yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Anggota Organisasi Perangkat Daerah harus bisa menjalankan peran mereka. Dimana kecurangan ini sering terjadi Karena kurang nya perilaku yang kurang baik yang diterapkan oleh suatu anggota Organisasi Perangkat Daerah. Peran anggota organisasi dalam mencegah kecurangan pun sangat penting karena tidak sedikit para pemimpin organisasi melakukan suatu kecurangan. Dalam hal ini semua anggota organisasi harus terlibat dalam menjalankan peran untuk mencegah terjadinya kecurangan. Peran atau *role* juga memiliki beberpa bagian yaitu:

1. Peranan nyata (*Anacted Role*) adalah suatu cara yang betul-betul dijalani seseorang dalam menjalankan suatu peranan.
2. Peran yang di anjurkan (*Prescribed Role*) adalah cara yang di harapkan rakyat dari kita yang menjalankan peran tertentu.

3. Konflik peranan (*Role Conflik*) adalah suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
4. Kesenjangan peran (*Role Distance*) adalah pelaksanaan peranan secara emosional.
5. Model peranan (*Role Model*) adalah seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru atau ikuti.
6. Kegagalan peran (*Role Failure*) adalah pelaksanaan peranan secara emosional
7. Rangkaian atau peranan (*Role set*) adalah hubungan seseorang dengan individu lainnya pada saat dia sedang menjalankan perannya
8. Ketegangan peran (*Role strain*) adalah kondisi yang timbul bila seseorang yang mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan peranan yang dijalankan dikarenakan adanya ketidakserasian yang bertentangan satu sama lain.

Dalam *Role theory* atau teori peran sangat penting di terapkan di suatu Organisasi Perangkat Daerah, tujuannya agar semua anggota organisasi mengetahui perannya masing-masing dan perannya untuk mengabdikan dan menjalankan tugas-tugas serta memberikan pelayanan dan memberikan contoh yang baik untuk masyarakat banyak. Selain itu dari itu anggota pemerintah harus benar benar dalam menjalankan peran yang nyata atau *Anacted Role*. Dimana anggota pemerintah harus bekerja secara jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan harus bisa menunjukkan perannya untuk membangun suatu daerah lebih baik serta menghilangkan kasus-kasus kecurangan yang sering terjadi.

Selain itu Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka akan mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009) dalam (wulandari, 2017).

2.2 Pencegahan Kecurangan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, definisi dari pencegahan adalah suatu upaya atau suatu proses untuk menolak atau menahan sesuatu agar tidak terjadi. Sedangkan *Institute of Internal Auditora* (IIA) menyebutkan bahwa kecurangan meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang disengaja dilakukan untuk menipu atau membohongi. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar organisasi.

Dengan demikian, pencegahan kecurangan adalah suatu upaya untuk menghalangi tindakan yang melawan hukum atau perbuatan melanggar yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang ada disebuah organisasi tersebut. Pencegahan dilakukan agar tindakan kecurangan di dalam sebuah organisasi tidak terjadi, sehingga tujuan atau sasaran organisasi yang telah direncanakan dan dijalankan dapat berjalan dengan baik dan bersih.

2.2.1 Jenis-Jenis Kecurangan (*Fraud*)

Association of certified Fraud Examinations (ACFE) dalam (Rizqa, 2019) kecurangan ada tiga jenis yaitu:

1. Kecurangan Laporan keuangan

Kecurangan dalam laporan keuangan dapat diartikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen organisasi dalam bentuk salah saji material. Kecurangan ini dapat berbentuk *financial* maupun *nonfinancial*. Kecurangan ini merupakan tindakan yang dilakukan eksekutif dalam organisasi untuk menutupi kondisi laporan keuangan dengan cara melakukan manipulasi dalam penyajian laporan keuangan untuk mendapatkan sebuah keuntungan.

2. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset digolongkan menjadi kecurangan kas dan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya. Kecurangan kas meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang. Sedangkan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya meliputi pencurian dan pemakaian persediaan atau aset untuk

kepentingan pribadi seseorang yang melakukan kecurangan tersebut. Kecurangan ini adalah kecurangan yang mudah dideteksi karena sifatnya dapat diukur atau dihitung.

3. Korupsi

Korupsi terbagi kedalam pertentangan kepentingan suap, pemberian ilegal dan pemasaran. Kecurangan ini merupakan jenis kecurangan yang paling sulit untuk di deteksi karena mneyangkut kerjasama dengan pihak-pihak lain yang bersangkutan dengan orang yang melakukan kecurangan ini.

2.2.2 Tujuan Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Adanya peranan *Good Corprate Governance* membuat sejumlah perusahaan mengeluarkan kebijakan terkait dengan upaya pencegahan kecurangan. Salah satu cara tersebut adalah dengan memberikan kesempatan kepada audit untuk mendeteksi dan mencegah kecurangan yang mungkin terjadi dilingkungan organisasi apabila teknik pencegahan kecurangan berjalan dengan baik dan efektif akan membuat citra positif bagi organisasi. Menurut (BPKP, 2008) pencegahan kecurangan mempunyai lima tujuan yaitu:

1. *Prevention*, yaitu mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi
2. *Deterence*, yaitu menangkal pelaku potensial bahkan tindakan untuk yang bersifat coba coba
3. *Disruption*, yaitu mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan sejauh mungkin.
4. *Identification*, yaitu mengidentifikasi kegiatan berisikotinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civil action prosecution*, yaitu melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan kepada pelakunya.

2.2.3 Faktor-Faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan

Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan dan dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran terhadap tindakan tersebut. Faktor pendorong kecurangan boleh diartikan sebagai pola pemanfaatan untuk mengambil keuntungan dengan cara yang merugikan. Menurut (Kuumat, 2011) dalam (wulandari, 2017) menyatakan pendapatnya tentang faktor pendorong terjadinya kecurangan adalah sebagai berikut:

1. Desain pengendalian yang kurang tepat, sehingga meninggalkan celah.
2. Praktik yang menyimpang dari desain untuk kelaziman yang berlaku.
3. Pemantauan pengendalian yang tidak konsisten terhadap proses bisnis.
4. Evaluasi yang berjalan terhadap proses bisnis yang berlaku.

Menurut (simanjatak, 2008) dalam (wulandari, 2017) menyatakan terdapat empat faktor seseorang untuk melakukan kecurangan, yang disebut dengan teori *Gone* yaitu:

1. *Greed* (Keserakahan)
2. *Oppoourtunity* (Kesempatan)
3. *Need* (Kebutuhan)
4. *Exposure* (pengungkapan)

2.3 Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi SDM

2.3.1 *Whistleblowing System*

Whistleblowing adalah pelaporan apabila adanya perilaku yang tidak etis maupun tidak bermoral atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga hal tersebut dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan (Rizqa, 2019). Adanya *whistleblowing system* memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Tujuan dilakukannya *whistleblowing* adalah

untuk melaporkan atau mengungkap tindakan yang diduga dapat merugikan suatu organisasi dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan yang mungkin terjadi.

(Elias, 2008) dalam (Asiah, 2017) menambahkan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang anggota karyawan mengetahui kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan kemudian memberitahukan kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

(Asiah, 2017) menjelaskan bahwa secara umum ada tiga penyebab seseorang melakukan *whistleblowing*.

1. Perspektif altruistik seorang *whistleblower*, altruistik mengacu kepada sikap seseorang yang sangat mengutamakan kepentingan orang lain atau tidak mementingkan diri sendiri. Alasan altruistik *whistleblowing* adalah keinginan untuk memperbaiki kesalahan yang merugikan kepentingan organisasi, konsumen, rekan kerja, dan masyarakat luas.
2. Perspektif motivasi dan psikologi, motivasi *whistleblower* mendapat manfaat atas tindakannya dapat menyebabkan seseorang melakukan *whistleblowing*.
3. Harapan penghargaan, organisasi kadang menawarkan hadiah bila mengungkap tindakan pencurian oleh seorang karyawan.

2.3.2 Sistem Pengendalian Internal

Dalam upaya mencapai tujuan utama, tiap organisasi sudah sepatutnya mempunyai suatu alat yang dapat dijadikan kontrol atas kinerja dan sistem yang berjalan didalamnya (Fajrin, 2017). Alat tersebut yaitu sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya (Rizqa, 2019). Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi. Karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki organisasi, keuangan dan amanjerial dapat di percaya,meningkatkan

kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran kehati-hatian. (Rizqa, 2019).

Dalam definisi yang dijelaskan *america institue certified public accountant* (AICPA, 1949) dalam (Karyono, 2013) pengendalian internal mencakup rencana organisasi dan seluruh metode terorganisasi dan ukuran yang diadopsi dalam suatu usaha atau bisnis untuk melindungi harta kekayaannya, memeriksa akurasi dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi kegiatan dan kepatuhan pada aturan yang ditetapkan.

Terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai tujuan dari diadakannya pengendalian internal, salah satunya adalah Arens dan Loebbecke, menurut (Arens dan Loebbecke, 2010) yang menjadi tujuan pengendalian internal pada sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. *Reliability of Financial Reporting* (Keandalan Laporan Keuangan) manajemen bertanggung jawab dalam menyiapkan laporan keuangan bagi investor, kreditor, dan pengguna lainnya. Manajemen memiliki kewajiban hukum dan profesional untuk menjamin bahwa informasi telah disiapkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
2. *Efficiency and Effectiveness of Operation* (Operasi yang Efektif dan Efisien) Pengendalian dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk mendorong penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, untuk mengoptimalkan tujuan organisasi.
3. *Compliance with Applicable Laws and Regulation* (Ketaatan pada Hukum dan Peraturan) Banyak hukum dan peraturan yang harus ditaati oleh perusahaan. Beberapa diantaranya tidak berhubungan langsung dengan akuntansi. Misalnya Undang-Undang Lingkungan Hidup. Sedangkan peraturan yang berhubungan langsung dengan akuntansi contohnya adalah Undang-Undang perpajakan.

2.3.3 Budaya Organisasi

Istilah budaya (*culture*) dari bahasa latin “*colore*” yang dapat diartikan segala daya dan aktivitas manusia untuk mengelolah dan mengubah alam (prasetya, 2013) dalam (Rahardjo, 2018). Pengertian ini harus disertai dengan catatan bahwa tidak ada definisi yang baku untuk istilah budaya. Koentjaraningrat dalam (Rahardjo, 2018) menguraikan wujud kebudayaan dalam tiga bentuk, yang disebut kompleks. Berikutini ketiga bentuk wujud kebudayaan tersebut.

1. Kompleks dari ide, gagasan, nilai, norma, peraturan, dan sebagainya.
2. Kompleks aktivitas dan tindakan berpola dari manusia dan masyarakat.
3. Kompleks benda-benda karya manusia.

Organisasi merupakan alat manajemen untuk mencapai tujuan. Manajemen sangat berhubungan erat dengan organisasi sebagai wadah atau tempat manajemen itu untuk berperan aktif. Organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu organisasi dalam arti statis dan organisasi arti dinamis dalam organisasi, ada hubungan erat antara manajemen, organisasi, dan metode (tata kerja). Secara umum organisasi dapat didefinisikan sebagai unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama (Lubis, 2017). Di dalam penelitian ini yang berperan sebagai manajemen yaitu adalah para anggota Organisasi Perangkat Daerah Kabupten Pesawaran dan sebagai pemilik saham nya yaitu Masyarakat.

Menurut (Suastawan, 2017) Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dapat dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntungkan bagi karyawan maupun kepentingan orang. Menurut (Rizqa, 2019) Kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Namun demikian, organisasi mempunyai pilihan mereka dapat membentuk lingkungan pekerjaan dimana kemungkinan terjadinya *fraud* sangat kecil, atau lingkungan pekerjaan yang berpeluang kemungkinan terjadinya *fraud* semakin besar. Setiap organisasi bertanggung jawab 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, 2008) dalam (Wulandari, 2017) adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. (Arens, 2010) dalam (Wulandari, 2017) menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

2.3.4 Keadilan Organisasi

Suatu organisasi akan dianggap sudah terciptanya keadilan apabila karyawan yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki dan menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan (Rizqa, 2019). Tetapi apabila di dalam suatu organisasi telah terciptanya keadilan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena sudah merasa dihargai dan telah adanya keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan. Keadilan dapat dinilai melalui tiga kejadian yaitu, pertama keadilan distributif adalah hasil atau *output* yang mereka dapat dari organisasi, misalnya standar gaji. Kedua yaitu keadilan prosedural yang dipersepsikan terhadap suatu alokasi, misalnya proses atau prosedur penentuan gaji pegawai, dan ketiga adalah keadilan interaksional yaitu perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi.

2.3.5 Kompetensi SDM

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecapakan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu.

Sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Selain itu kompetensi yaitu suatu keterampilan, pengetahuan dan sikap dasar yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Sementara SDM adalah individu yang bekerja menjadi anggota sebuah organisasi. Jadi kompetensi SDM yaitu kemampuan, keterampilan dan sikap dasar serta kemampuan yang dimiliki manusia di dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya. Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya yaitu kemampuan seorang individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (Laksmi dan sujana, 2019).

2.4 Penelitian terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, keadilan organisasi, dan kompetensi SDM terhadap pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	(Rizqa, 2019)	Pengaruh <i>whistleblowing system</i> , sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap pencegahan	Variabel independen : <i>whistleblowing system</i> , sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi	<i>Whistleblowing</i> tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, sementara variabel lainnya yaitu

		kecurangan di Dinas pengairan Aceh	variabel dependen : pencegahan kecurangan	sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
2	(Agusyani dkk, 2016)	Pengaruh <i>whistleblowing system</i> dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada pengelolaan keuangan penerimaan Pendapatan Asli Daerah	Variabel Independen: <i>whistleblowing system</i> dan kompetensi sumber daya manusia Variabel dependen: pencegahan <i>fraud</i> pada pengelolaan keuangan penerimaan Pendapatan Asli Daerah	<i>Whistleblowing system</i> dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada pengelolaan keuangan penerimaan Pendapatan Asli Daerah
3	(Wulandari, 2017)	Pengaruh Budaya organisasi, peran audit internal, dan	Variabel independen: Budaya	budaya organisasi, peran audit

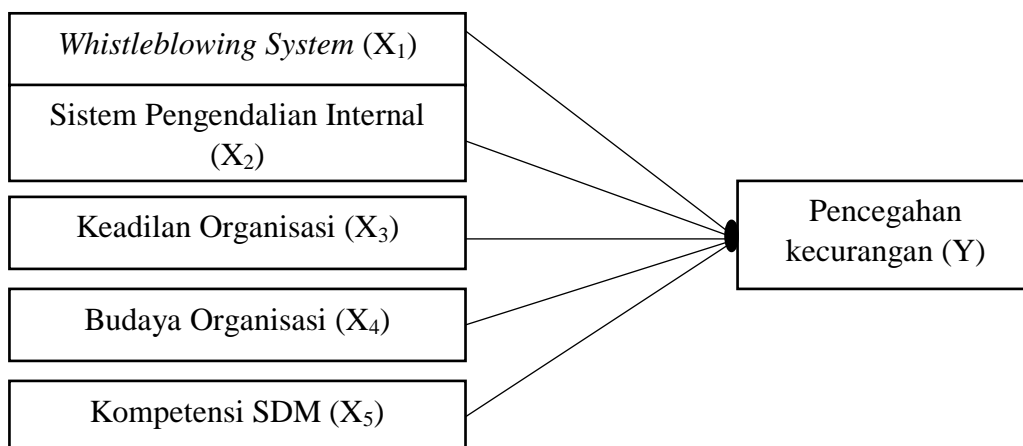
		<i>Whistleblowing</i> terhadap pencegahan kecurangan (studi empiris inspektorat Jendral kementrian keuangan)	organisasi, peran audit internal, dan <i>Whistleblowing</i> Variabel dependen : pencegahan kecurangan	internal dan <i>whistle blowing</i> berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan
4	(Suastawan dkk,2017)	Pengaruh budaya organisasi, <i>Proactive fraud audit</i> , dan <i>Whistleblowing</i> terhadap pencegahan kecurangan Dalam pengelolaan dana BOS (studi empiris pada sekolah-sekolah di Kabupaten Buleleng)	Variabel Independen: Budaya organisasi, <i>Proactive fraud audit</i> , dan <i>Whistleblowing</i> Variabel dependen: pencegahan kecurangan Dalam pengelolaan dana BOS	Budaya organisasi, <i>Proactive fraud audit</i> , dan <i>Whistleblowing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan Dalam pengelolaan dana BOS
5	(Wardana dkk, 2017)	Pengaruh pengendalian internal, <i>whistleblowing</i> , <i>system</i> dan moralitas aparat terhadap	Variabel independen: pengendalian internal, <i>whistleblowing</i> , <i>system</i> dan moralitas aparat	pengendalian internal, <i>whistleblowing</i> , <i>system</i> dan moralitas aparat berpengaruh

		pengecehan <i>fraud</i> dinas pekerjaan umum Kabupaten Buleleng	Variabel depen: pengecehan <i>fraud</i> dinas pekerjaan umum Kabupaten Buleleng	positif signifikan terhadap pengecehan <i>fraud</i> dinas pekerjaan umum Kabupaten Buleleng
6	(Laksmi dan sujana, 2019)	Pengaruh kompetensi SDM, moralitas dan sistem pengendalian internal terhadap pengecehan <i>fraud</i> dalam pengelolaan keuangan desa	Variabel independen: kompetensi SDM, moralitas dan sistem pengendalian internal Variabel dependen: pengecehan <i>fraud</i> dalam pengelolaan keuangan desa	Kompetensi SDM, moralitas dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pengecehan <i>fraud</i> dalam pengelolaan keuangan desa
7	(Ariastini dkk, 2017)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah, <i>proactive fraud</i>	Variabel independen: kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah,	kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah, <i>proactive fraud</i>

		<i>audit</i> , dan <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan fraud pada pengelolaan dana bos sekabupaten Klungkung	<i>proactive fraud audit</i> , dan <i>whistleblowing system</i> Variabel dependen: pencegahan <i>fraud</i> pada pengelolaan dana bos sekabupaten Klungkung	<i>audit</i> , dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada pengelolaan dana bos sekabupaten Klungkung
--	--	--	---	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut penulis sajikan pemikiran dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan

Salah satu bentuk untuk mencegah suatu tindakan kecurangan yaitu dengan diterapkannya *Whistleblowing System* mengenai *Good Corporate Governance* (GCG). *Whistleblowing system* dapat digunakan untuk mengembangkan manual *system* pelaporan pelanggaran di masing-masing organisasi. Pada umumnya, *whistleblower* akan melaporkan kejahatan dilingkungan kepada otoritas internal terlebih dahulu. Keberadaan *whistleblowing system* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi namun juga sebagai bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga karyawan merasa diawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain untuk melakukan kecurangan. Hal ini menyatakan bahwa Teori Peran mempunyai keterkaitan dengan Variabel *Whistleblowing system* dimana *Whistleblower* menjadi peran penting di dalam tujuan untuk mencegah suatu kecurangan yang terjadi didalam organisasi sektor publik. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agusyani, 2016), dan (Wulandari, 2017). Yang membuktikan bahwa *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Whistleblowing System* Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan.

2.6.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Rizqa, 2019). Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi. Karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki organisasi, keuangan dan manajemen dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran kehati-hatian. (Rizqa, 2019). Hal ini menyatakan bahwa Teori Peran mempunyai

keterkaitan dengan Variabel Sistem Pengendalian Internal, dimana seseorang yang menjalankan sistem ini mempunyai peran untuk menjaga aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizqa, 2019) dan (Laksmi, 2019) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif untuk mencegah terjadinya kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Penyebab kecurangan di sebuah organisasi disebabkan oleh patologi sosial budaya yang menganut konsumerisme dan materialism sehingga menghalalkan segala cara untuk mencapai sebuah tujuan, oleh Karena itu disamping pengendalian intern, konsep penting lainnya dalam pencegahan kecurangan yakni menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan. Kesadaran tentang adanya kecurangan dapat dimasukkan kedalam suatu budaya organisasi, dalam ini budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem yang dianut oleh para anggota suatu organisasi. Hal ini menyatakan bahwa Teori Peran mempunyai keterkaitan dengan Variabel Budaya Organisasi dimana budaya atau kebiasaan yang dilakukan oleh pimpinan akan di ikuti atau di contoh oleh anggota lainnya. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitri, 2018) dan (Wulandari, 2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

H₃: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan.

2.6.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Suatu organisasi akan dianggap sudah terciptanya keadilan apabila karyawan yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah akan menurunkan komitmen yang dimiliki dan menyebabkan

terjadinya kecenderungan kecurangan (Rizqa, 2019). Tetapi apabila di dalam suatu organisasi telah terciptanya keadilan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena sudah merasa dihargai dan telah adanya keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan. Hal ini menyatakan bahwa Teori Peran mempunyai keterkaitan dengan Variabel Keadilan Organisasi dimana peran yang dijalankan seorang pimpinan mengenai keadilan akan menentukan hasil kinerja anggotanya. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizqa, 2019) menunjukkan bahwa adalah keadilan organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H₄: Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan.

2.6.5 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pencegahan Kecurangan

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecapakan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu. Sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Selain itu kompetensi yaitu suatu keterampilan, pengetahuan dan sikap dasar yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Sementara SDM adalah individu yang bekerja menjadi anggota sebuah organisasi. Jadi kompetensi SDM yaitu kemampuan, keterampilan dan sikap dasar serta kemampuan yang dimiliki manusia di dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya. Hal ini menyatakan bahwa Teori Peran mempunyai keterkaitan dengan variabel Kompetensi SDM, dimana pimpinan organisasi mempunyai peran penting untuk menjalankan semua prosedur yang ada di sebuah organisasi. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ariastini, 2017) dan (Agusyani, 2016) menunjukkan bahwa adalah kompetensi SDM berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H₅: Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Pencegahan Kecurangan.