

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

*Fraud* atau kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi yang melawan hukum dan dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu (ACFE, 2016). Kasus *fraud* banyak terjadi di sektor swasta maupun pemerintahan dan dapat dilakukan oleh siapa saja yang ada di instansi tersebut, tidak hanya pejabat tinggi atau atasan yang berada di posisi top management, tapi juga pada tingkatan pegawai atau karyawan. Pada sektor publik, bentuk kecurangan dapat berupa korupsi, manipulasi dan penghilangan dokumen, *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara, manipulasi pajak, kecurangan dalam penyusunan anggaran, dan kecurangan lainnya yang dilakukan oleh aparat pemerintah.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan ACFE Indonesia (2016), menyebutkan bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi, kemudian *asset misappropriation*, dan terbanyak ketiga kecurangan laporan keuangan. Kemudian, Indonesia Corruption Watch (ICW) mencatat sepanjang 2018 setidaknya ada 454 kasus korupsi yang ditangani penegak hukum dengan jumlah tersangka mencapai 1.087 dan potensi kerugian negara sebesar Rp 5,6 triliun. Selain itu, ICW juga melakukan pemetaan kasus korupsi berdasarkan aktornya dan wilayah. Berdasarkan aktornya yang paling banyak terjerat yaitu Aparatur Sipil Negara sebesar 375 orang dan disusul oleh swasta sebanyak 235

orang. Sedangkan pemetaan kasus korupsi berdasarkan wilayah Jawa Timur memiliki kasus terbanyak yaitu 52 kasus dengan potensi kerugian negara sebesar Rp125,9 miliar, disusul Jawa Tengah sebanyak 36 kasus dengan potensi kerugian negara sebesar Rp152,9 miliar (antikorupsi.org). Dengan demikian, harus ada upaya untuk memerangi *fraud* yang ada di Indonesia dengan melihat jumlah kasus dan potensi kerugian yang ditimbulkan.

Kecenderungan terjadinya tindak kecurangan dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti keefektifan dari penerapan sistem pengendalian di instansi, adanya asimetri informasi antar pihak terkait, pembentukan budaya organisasi yang etis, sistem dari pemberian kompensasi, tingkat kecintaan seseorang terhadap uang, tingkat religiusitas dan seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi atau instansi. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal memegang peran penting dalam organisasi dalam meminimalisir terjadinya tindak kecurangan, yaitu semakin baik dan efektifnya penerapan pengendalian internal akan menutup peluang pegawai dalam melakukan kecurangan. Dengan demikian, instansi akan menerapkan sistem pengendalian internal sebaik mungkin dan/atau memperbaiki SPI apabila ternyata dinilai masih kurang efektif, serta ketika SPI sudah baik harus dilakukan monitoring yang baik pula agar dapat meminimalisir terjadinya *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak.

Selain faktor pengendalian internal, asimetri informasi juga merupakan faktor penting yang menyebabkan seseorang bertindak curang. Asimetri informasi terjadinya karena adanya kesenjangan informasi, yaitu secara sengaja informasi diberikan tidak secara menyeluruh kepada pihak lainnya yang seharusnya

mendapatkan informasi tersebut. Dengan demikian asimetri informasi dapat memunculkan peluang untuk bertindak curang yang dapat merugikan banyak pihak, seperti memanipulasi laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasi pelaku *fraud*, serta rasio-rasio keuangan perusahaan. Dengan demikian, hal yang dapat dilakukan instansi untuk menghilangkan asimetri informasi adalah dengan melakukan penerapan *good corporate governance* sehingga terciptanya transparansi dan juga dapat meningkatkan akuntabilitas.

Salah satu motivasi pelaku *fraud* dalam memanfaatkan adanya kesenjangan informasi untuk memperbaiki kompensasi atau merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima sehingga melakukan manipulasi laporan keuangan agar kinerjanya terlihat baik yang akan berdampak pada kompensasi yang akan diterima. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi diberikan suatu instansi kepada pegawainya, maka hal tersebut dapat mengurangi kemungkinan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan yang dapat merugikan instansi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku etis seseorang selain yang telah disebutkan sebelumnya adalah tingkat kecintaan terhadap uang (*love of money*), yaitu menjadikan uang sebagai tolak ukur kesuksesan seseorang. Ketika seseorang memiliki tingkat *love of money* yang tinggi, maka individu tersebut akan lebih berpotensi untuk berperilaku yang tidak etis seperti melakukan tindak kecurangan dibandingkan individu yang memiliki tingkat *love of money* yang rendah. Hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki tingkat kecintaan uang yang tinggi,

hidupnya lebih beorientasi pada kekayaan dan materialism, yaitu akan mengusahakan untuk bagaimana bisa mendapatkan uang sebanyak mungkin untuk memenuhi gaya hidupnya.

Kecenderungan terjadinya kecurangan juga dapat dipengaruhi oleh pengaruh lingkungan etis yang dapat dinilai dengan adanya budaya etis dan komitmen organisasi di dalam instansi atau organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan perilaku dan pola sikap yang diharapkan ada pada setiap individu yang ada di instansi. Budaya organisasi yang sebaiknya diterapkan di instansi adalah budaya organisasi yang etis, yang sejalan dengan tujuan organisasi dan mencakup konsep benar, salah, baik, buruk dan tanggungjawab dalam melakukan berbagai hal di instansi. Apabila budaya organisasi yang baik sudah terbentuk di suatu instansi, maka akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tindak kecurangan, yaitu semakin baik budaya organisasi maka akan mengurangi tingkat kecenderungan pegawai melakukan kecurangan.

Selanjutnya komitmen organisasi yaitu mengacu pada sikap perasaan pegawai yang berhubungan dengan nilai-nilai perusahaan dan bagaimana perusahaan melakukan berbagai hal, termasuk sikap karyawan dalam melakukan *fraud* (Eastifada, 2018). Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bagaimana seorang pegawai akan bersedia menjalankan tugas apa saja yang ditugaskan instansi selama itu tidak menyimpang dari perilaku etis. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka akan mengurangi kecenderungan pegawai untuk bertindak curang.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi terjadinya *fraud* adalah

*religious faith* atau tingkat keyakinan seseorang pada agama. Glock, dan Stark, 1995 (dalam Wicaksono, dan Urumsah, 2016) mendefinisikan *religious faith* sebagai sistem dari simbol, sistem kepercayaan, sistem nilai dan sistem perilaku. Tingkat *religious faith* seseorang akan mencerminkan bagaimana individu tersebut dalam berperilaku dalam kehidupannya sehari-hari, yaitu cenderung mengamalkan nilai-nilai yang ada di dalam agama dalam berkehidupan dan berperilaku. Individu yang memiliki tingkat *religious faith* yang tinggi akan lebih terarah ke perilaku yang etis dan tidak menyimpang dari ajaran agama yang telah diyakini. Dengan demikian, *religious faith* dapat berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan *fraud*, yaitu semakin tinggi tingkat *religious faith* pegawai maka akan menurunkan tingkat kecenderungan dalam melakukan *fraud*.

Penelitian mengenai *fraud* banyak diteliti sebelumnya, sehingga penelitian ini merupakan penggabungan dari beberapa penelitian sebelumnya, seperti Wilopo, (2006), Dewi, Martadinata, dan Diputri, (2018), Alifah, (2014), Adi, Ardiyani, dan, Ardianingsih, (2016), serta penelitian Wicaksono, dan Urumsah, (2016) dengan berbagai macam kesimpulan untuk variabel-variabel yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan responden pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah, variabel dependen penelitian ini adalah Kecenderungan Kecurangan Pegawai, dan variabel-variabel independen yang digunakan adalah keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, *love of money*, *religious faith* dan komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil dua variabel independen dari

penelitian Wilopo, (2006), yaitu pengendalian internal dan asimetri informasi, dua variabel yaitu *love of money* dan *religious faith* dari penelitian Wicaksono, dan Urumsah, (2016), variabel komitmen organisasi dari penelitian Alifah, (2014), serta dua variabel yaitu budaya organisasi dan kesesuaian kompensasi dari penelitian Adi, Ardiyani, dan, Ardianingsih, (2016). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat sesuai dengan topik dan obyek penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai untuk Melakukan Kecurangan.”**

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Apakah keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, *love of money*, *religious faith*, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai di sektor pemerintahan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, budaya organisasi, kesesuaian kompensasi, *love of money*, *religious faith*,

komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan pegawai di sektor pemerintahan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk dijadikan sebagai tambahan referensi, gambaran, pedoman, dan perbandingan.
2. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pemerintahan agar lebih mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang menyebabkan aparat pemerintahan cenderung melakukan tindak kecurangan sehingga kecurangan di sektor pemerintahan dapat diminimalisir.
3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat secara umum untuk mengetahui faktor-faktor apa saja penyebab terjadinya tindak kecurangan di sektor pemerintahan.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan merupakan rangkuman sementara skripsi yang berisi gambaran tentang skripsi secara keseluruhan. Untuk kejelasan dan ketepatan arah skripsi ini maka dibutuhkan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai beberapa hal pokok yang berhubungan dengan penelitian ini yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah

penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini, yang terdiri dari landasan teori, perumusan hipotesis, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai bagaimana penelitian akan dilakukan, mulai dari penentuan populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis, teknik pengujian data dan hipotesis yang digunakan.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil pengumpulan data, uji validitas, uji reabilitas, dan pengujian hipotesis. Bagian analisis data berisikan semua temuan yang diperoleh dalam penelitian, sedangkan bagian hasil pembahasan merupakan penjelasan teoritik.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya, serta implikasi penelitian.