

PERAN KECERDASAN SPIRITUAL, AKHLAK PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* STUDI KASUS MAJELIS ULAMA INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA



TESIS

Diajukan oleh

Abdul Rahman Domili

19919001

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

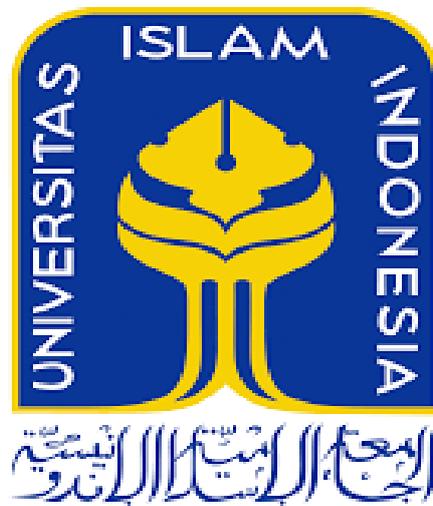
2021

PERAN KECERDASAN SPIRITUAL, AKHLAK PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* STUDI KASUS MAJELIS ULAMA INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA

Tesis

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Magister Akuntansi



TESIS

Diajukan oleh

Abdul Rahman Domili

19919001

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____ Telah

diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., CFrA.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 20 Desember 2021 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

ABDUL RAHMAN DOMILI

No. Mhs. : 19919001

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**PERAN KECERDASAN SPIRITUAL, AKHLAK PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD STUDI KASUS MAJELIS ULAMA INDONESIA
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., CFrA.

Penguji II



Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D.



Mengetahui

Program Studi,

Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., CfrA.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Abdul Rahman Domili

NIM : 19919001

Program Studi : Magister Akuntansi

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan tesis, saya tidak melakukan tindakan melanggar etika dalam bentuk apapun, seperti menjiplak pembuatan tesis orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis dan bukan karya jiplakan orang lain.
1. Apabila di kemudian hari, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa tesis saya merupakan jiplakan orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta 05, Januari 2022

Yang menyatakan,



Abdul Rahman Domili

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Peran Kecerdasan Spiritual, Akhlak Pemimpin Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Studi Kasus Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sulawesi Utara**” untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi guna mencapai derajat Magister Akuntansi (M.Ak) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan kerabat beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tesis banyak sekali bantuan dari beberapa pihak, baik berupa bimbingan, dukungan dan motivasi yang sangat besar nilainya. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik, melimpahkan keberkahan dan rahmat-Nya, atas segala pengorbanan, bantuan dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan petunjuk, pencerahan, kemudahan, kekuatan serta ridho, dan kasih sayang kepada setiap umatnya.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi utusan-Nya sebagai suri tauladan bagi kita semua.
3. Kedua orang tua Ismet Domili dan Mama Ratna Abdul Majid Tercinta serta adik Nurainun Domili dan keluarga besar, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, kesabaran, serta materi kepada peneliti.
4. Drs. Dekar Urumsah., S.Si., M.Com (IS)., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia dan selaku dosen pembimbing tesis yang telah sabar, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta motivasi, arahan dan saran-saran kepada penulis.
5. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta segenap pimpinan Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh dosen, staf tata usaha, dan karyawan pasca sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang sudah turut membantu dalam bentuk ilmu dan bantuan administrasi sehingga tesis ini bisa dikerjakan tanpa kendala yang berarti.

8. Kelompok belajar dan bermain selama menjalani perkuliahan S2 ada Mbak rara, mbak mira, riry, mas popo, mas eza, dan arifah yang selalu memberikan masukan dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini. Dan seluruh teman di magister akuntansi angkatan 2019 atas bantuan dan semangatnya selama ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini jauh dari sempurna. Namun demikian, penulis berharap semoga dapat bermanfaat dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Akuntansi. Semoga apa yang penulis sampaikan dalam tesis ini dapat berguna bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa maupun siapa saja yang membutuhkannya. Aamiin.

Yogyakarta, 05 Januari 2022
Penulis,

Abdul Rahman Domili

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II.....	8
2.1 <i>Fraud</i>	8
2.1.1 Definisi <i>Fraud</i>	8
2.1.2 Jenis <i>Fraud</i>	8
2.1.3 Teori <i>Fraud Triangle</i>	10
2.1.4 <i>Fraud</i> di Sektor Pemerintahan	12
2.2 Majelis Ulama Indonesia.....	13
2.2.1 Peran Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.....	14
2.2.2 Pencegahan <i>Fraud</i> di Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sulawesi Utara	17
2.3 Kecerdasan Spiritual	18
2.3.1 Definisi Kecerdasan Spiritual	18
2.3.1 Ciri-ciri kecerdasan spiritual.....	22
2.4 Akhlak Kepemimpinan	23
2.4.1 Definisi Akhlak Pemimpin	23
2.4.2 Sifat-sifat Akhlak Pemimpin.....	24
2.4.3 Bentuk-bentuk Akhlak Pemimpin.....	27
2.4.4 Pendekatan kepemimpinan	30
2.4.5 Fungsi kepemimpinan.....	31

2.5	Budaya organisasi	32
2.6.1	Definisi Budaya Organisasi	32
2.6.1	Fungsi budaya organisasi	32
2.6.2	Tipe budaya organisasi	33
2.6.3	Karakteristik budaya organisasi	34
2.6	Penelitian Terdahulu	35
BAB III		45
3.1	Metode dan Teknik Penelitian	45
3.2	Desain Penelitian	45
3.3	Populasi	47
3.4	Teknik Pengambilan Responden	47
3.5	Metode Pengambilan Data	48
3.6	Transkrip Hasil Wawancara	49
3.7	Pengujian keabsahan data	49
3.7.1	Triangulasi	50
3.8	Teknik analisis data	50
3.8.1	Reduksi Data	51
3.8.2	Penyajian Data	51
3.8.3	Penarikan Kesimpulan	52
BAB IV		53
Pengantar		53
4.1	Pengembangan Wawancara	53
4.2	Hasil dan Pembahasan	54
4.2.1	Kriteria Informan Wawancara	54
4.2.2	Analisis Induktif	55
4.2.3	Analisis Deduktif	85
4.2.4	Kerangka konseptual komprehensif	92
BAB V		94
PENUTUP		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Kontribusi dan Implikasi Penelitian	95
5.3	Keterbatasan Penelitian	96
5.4	Saran	97
Daftar Pustaka		98
Lampiran 1		103

Lampiran 2	108
Lampiran 3	109
Lampiran 4	110
Lampiran 5	111
Lampiran 6	112
Lampiran 7	114
Lampiran 8	115
Lampiran 9	117
Lampiran 10	118
Lampiran 11	119



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan Spiritual dan Religius	20
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4. 1 Data Informan	55
Tabel 4. 2 Pengetahun Tentang Kecurangan	55
Tabel 4. 3 Kasus Kecurangan Yang Diketahui	56
Tabel 4. 4 Pencegahan Potensi Kecurangan	57
Tabel 4. 5 Pelanggaran Peraturan	58
Tabel 4. 6 Pemisahan Jabatan	58
Tabel 4. 7 Kebijakan Pencegahan Potensi Kecurangan.....	59
Tabel 4. 8 <i>Fraud</i> Triangle Merupakan Faktor Kecurangan	60
Tabel 4. 9 Faktor Lain Dalam Pencegahan Kecurangan.....	60
Tabel 4. 10 Akhlak Terpuji.....	61
Tabel 4. 11 Akhlak Tidak Terpuji.....	61
Tabel 4. 12 Akhlak Terhadap Allah SWT	62
Tabel 4. 13 Akhlak Terhadap Manusia.....	63
Tabel 4. 14 Akhlak Terhadap Lingkungan	63
Tabel 4. 15 Akhlak Membentuk Dan Menjadi Teladan	64
Tabel 4. 16 Akhlak Dari Pemimpin	64
Tabel 4. 17 Fungsi Budaya Organisasi	65
Tabel 4. 18 Tipe Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4. 19 Kolaborasi Keilmuan	66
Tabel 4. 20 Bersikap Sesuai Dengan Budaya Organisasi	67
Tabel 4. 21 Kesadaran Anggota Organisasi.....	68
Tabel 4. 22 Bentuk Program Kerja Yang Digunakan Dalam Teknik Dalam Budaya Organisasi	68
Tabel 4. 23 Bentuk Program Kerja Yang Digunakan Dalam Teknik Dalam Budaya Organisasi	69
Tabel 4. 24 Memiliki Visi Bagian Dari Kecerdasan Spiritual	69
Tabel 4. 25 Bersikap Fleksibel Bagian Dari Kecerdasan Spiritual.....	70
Tabel 4. 26 Bersikap Fleksibel Bagian Dari Kecerdasan Spiritual.....	71
Tabel 4. 27 Melakukan Perubahan Bagian Dari Kecerdasan Spiritual.....	71
Tabel 4. 28 Sumber Inspirasi Bagian Dari Kecerdasan Spiritual	72
Tabel 4. 29 Refleksi Diri Bagian Dari Kecerdasan Spiritual.....	73
Tabel 4. 30 Kecerdasan Spiritual Bermanfaat Dan Penting Bagi Organisasi.....	73
Tabel 4. 31 Organisasi Mendorong Terciptanya Kecerdasan Spiritual Secara Internal	74

Tabel 4. 32 Peran Pengetahuan Empiris Dan Teoritis Terhadap Akhlak Pemimpin.....	75
Tabel 4. 33 Kecerdasan Spiritual Membantu Proses Akhlak Pemimpin	75
Tabel 4. 34 Kecerdasan Spiritual Membentuk Budaya Organisasi	76
Tabel 4. 35 Peran Kecerdasan Yang Semakin Meningkatkan.....	77
Tabel 4. 36 Faktor Yang Tepat	77
Tabel 4. 37 Akhlak Pemimpin Dapat Mencegah <i>Fraud</i> Menjadi Lebih Baik.....	78
Tabel 4. 38 Akhlak Pemimpin Dapat Mencegah Terjadinya <i>Fraud</i> Di Masa Depan.....	79
Tabel 4. 39 Budaya Organisasi Merupakan Metode Yang Efektif Untuk Mencegah <i>Fraud</i> ..	79
Tabel 4. 40 Budaya Organisasi Dapat Mencegah <i>Fraud</i> Lebih Cepat	80
Tabel 4. 41 Budaya Organisasi Dapat Mencegah Terjadinya <i>Fraud</i> Di Masa Depan	80
Tabel 4. 42 Kecerdasan Spiritual Mempunyai Peran Sebagai Upaya Untuk Pencegahan <i>Fraud</i>	81
Tabel 4. 43 Meningkatkan Sistem Pencegahan Melalui Kecerdasan Spiritual	82
Tabel 4. 44 Penerapan Kecerdasan Spiritual Memiliki Dampak Pada Menurunnya Angka <i>Fraud</i>	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori <i>Fraud Triangle</i> oleh Cressey (1953)	10
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 3. 1 Tahapan Proses Penelitian	46
Gambar 4. 1 Kerangka Konseptual Studi Lapangan.....	84
Gambar 4. 2 Kerangka Konseptual Komprehensif	93



Abstrak

Fraud menjadi permasalahan yang masih terus terjadi tiap tahunnya. Korupsi, penyalahgunaan aset dan laporan keuangan merupakan tipe *fraud* atau kecurangan yang sering terjadi pada organisasi di Indonesia. Untuk mengatasi hal tersebut kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin dan budaya organisasi untuk mencegah kecurangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam pencegahan kecurangan dengan kecerdasan spiritual sebagai faktor pendukung. Metode penelitian ini adalah kualitatif menggunakan teknik pengambilan data dengan *semi structure interview*. Populasi penelitian ini berjumlah 8 orang pengurus pada Majelis Ulama Indonesia (MUI) Sulawesi utara. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan induktif dan deduktif dengan bantuan *software Nvivo 12*. Berdasarkan hasil kerangka komprehensif dihasilkan dengan kesimpulan bahwa akhlak pemimpin dan budaya organisasi bisa menjadi metode yang dapat digunakan di organisasi dalam pencegahan kecurangan dan kecerdasan spiritual dapat mendukung efektivitas akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam pencegahan kecurangan.

Kata Kunci: Akhlak Pemimpin, Budaya Organisasi, Kecerdasan spiritual, Pencegahan kecurangan.

Abstract

Fraud is a problem that continues to occur every year. Corruption, misappropriation of assets and financial statements are types of fraud that often occur in organizations in Indonesia. To overcome this, spiritual intelligence, leader morals and organizational culture to prevent fraud. This study aims to determine the effectiveness of the leader's morals and organizational culture in preventing fraud with spiritual intelligence as a supporting factor. This research method is qualitative using data collection techniques with semi-structured interviews. The sample of this study amounted to 8 administrators at the Indonesian Ulema Council (MUI) North Sulawesi. The analysis in this study uses the help of Nvivo 12 software. Based on the results of a comprehensive framework, it is concluded that leader morals and organizational culture can be a method that can be used in organizations in preventing fraud and spiritual intelligence can support the effectiveness of leader morals and organizational culture in preventing fraud.

Keywords: *Leader Morals, Organizational Culture, Spiritual Intelligence, Fraud Prevention.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kecurangan (*fraud*) memiliki berbagai efek negatif pada kesejahteraan masyarakat dan perencanaan pembangunan negara. Semua negara di dunia telah sepakat untuk melawan segala macam kecurangan untuk menciptakan sebuah bangsa bersih demi kemajuan umat. Kecurangan (*fraud*) merupakan cara yang dapat digunakan dengan kecerdikan manusia oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan tindak pidana (Sayyid, 2015). *Fraud* dapat diartikan sebagai tindakan melawan hukum (*illegal acts*). *Fraud* merupakan kecurangan yang disengaja dan mengakibatkan kerugian pihak lain sehingga memberikan keuntungan kepada pelaku kecurangan beserta kelompoknya (Sukanto, 2009). Masalah kecurangan atau *fraud* sering terjadi di pemerintahan maupun perusahaan. Korupsi merupakan salah satu *fraud* yang sering terjadi dan dinyatakan sebagai *fraud* yang paling buruk oleh *The Association of Fraud Examiners* (ACFE).

ACFE Indonesia telah melakukan survei pada tahun 2019, ada tiga jenis *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia, yaitu korupsi, penyalahgunaan aktiva/kekayaan negara atau perusahaan, dan kecurangan laporan keuangan. Persentase dari masing-masing jenis *fraud* adalah sebesar 69,9% korupsi, 20,9% penyalahgunaan aktiva/kekayaan, dan 9,2% kecurangan laporan keuangan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa korupsi memiliki persentase yang paling tinggi. Selanjutnya, survei ACFE Indonesia tahun 2019 juga menjelaskan bahwa jabatan atau posisi pelaku *fraud* terdiri dari karyawan dengan persentase sebesar 31,8%, diikuti oleh atasan (direksi)/pemilik dengan persentase sebesar 29,4%, manajer 23,7%, dan jabatan lainnya sebesar 15,1% (ACFE, 2019). Dari data ini bahwa korupsi merupakan *fraud* yang paling banyak dilakukan di Indonesia. Dengan banyaknya kasus kecurangan korupsi

yang terjadi, pemerintah republik indonesia membentuk komisi pemberantasan korupsi (KPK).

Adanya KPK telah berhasil memberantas berbagai kasus kecurangan di sektor publik. Ironisnya, walaupun KPK sudah menangkap banyak pelaku, kecurangan masih banyak terjadi di Indonesia (Urumsah et al., 2018). Secara harfiah, KPK adalah lembaga yang bergerak dalam pemberantasan tindak pidana korupsi (Sosiawan, 2019). Tugas KPK salah satunya melalui operasi tangkap tangan (OTT). Sepanjang tahun 2015-2019, KPK berhasil mengungkap kasus *fraud* yang terindikasi merugikan negara, terdapat 116 birokrat lintas lembaga; salah satunya yaitu kementerian agama Indonesia yang menimbulkan kerugian negara (Oktavianto dan Abheseka 2019). Dalam kementerian agama juga mempunyai lembaga koordinasi; salah satunya Majelis Ulama Indonesia (MUI). Selain itu MUI konsisten dalam menjalankan perannya sebagai lembaga keumatan. MUI belum pernah dihadapkan dengan kasus *fraud* yang ada di tubuh organisasi tersebut. Tetapi sebagai tindakan pencegahan dari *fraud* semua jenis lembaga pemerintahan, termasuk MUI, juga tidak terlepas kemungkinan terjadi *fraud* sehingga perlu adanya upaya agar *fraud* tidak terjadi dengan tindakan pencegahan *fraud*.

Kecurangan dalam teori *fraud triangle*, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) (Cressey, 1953). Selanjutnya Wolfe dan Hermanson (2004) menyatakan bahwa *fraud triangle* dapat dikembangkan guna mencegah dan mendeteksi terjadinya kecurangan dengan menambahkan satu elemen, yaitu kemampuan (*capability*), dan dikenal dengan teori *fraud diamond*. Pengembangan teori *fraud triangle* selanjutnya dilakukan oleh Crowe (2011) dengan menambahkan kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*) yang dikenal dengan teori *fraud pentagon*.

Teori *fraud* yang sering digunakan peneliti dalam membuktikan atau menyelesaikan masalah *fraud* adalah teori *fraud triangle*. Tindakan kecurangan tidak terlepas dari teori *fraud*

triangle. Morales *et.al.* (2014) menjelaskan bahwa teori *fraud triangle* telah banyak digunakan secara luas oleh para peneliti. Terdapat peneliti-peneliti yang menggunakan *fraud triangle* untuk meneliti tentang pencegahan *fraud* (Hardinto *et. al.*, 2020; Naulita 2020; Urumsah *et. al.*, 2016) mereka menjelaskan moral pemimpin, *anti-fraud awareness* dan penegakan etika organisasi dianggap mampu mencegah setiap pihak untuk melakukan *fraud*. Dari penelitian di atas telah dilakukan untuk menjelaskan faktor yang dapat dipengaruhi untuk pencegahan *fraud*.

Kecerdasan spiritual merupakan potensi yang harus dimiliki individu dalam mencegah *fraud*. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia memaknai bagaimana arti dari kehidupan serta memahami nilai tersebut dari setiap perbuatan yang dilakukan (Melisa *et al.*, 2017). Nilai-nilai spiritualitas serta keimanan dari sesuatu keyakinan pasti hendak memengaruhi metode individu berpikir dan berperilaku termasuk perilaku serta hubungan dengan orang lain (Hage dan Posner 2015). Oleh sebab itu, keimanan akan memandu sikap serta tingkatan individu dengan identitas religiusnya tersebut (Weaver *et al.*, 2005). Nilai spiritualitas sudah dikonseptualisasikan untuk membangun aspek lain dalam kehidupan. Dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh individu akan membawa organisasi ke jalur etis dengan menghadirkan perilaku-perilaku etis sehingga bisa menjauhi kecurangan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Purnamasari dan Amaliah (2015) bahwa spiritualitas yang kondusif akan meminimalisir terjadinya kecurangan. Tetapi menurut Sjahruddin (2017) kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja.

Akhlak pemimpin merupakan refleksi bagi akhlak bawahannya dalam berkerja dan bertanggung jawab. Bawahan akan cenderung untuk mengimitasi perilaku dari pemimpinnya (Urumsah *et al.*, 2016). Diperlukan akhlak yang baik dari pemimpin untuk membentuk perilaku yang etis dalam diri bawahan. Konsep pemimpin yang berakhlak dikonseptualisasikan oleh Siregar *et. al.* (2018) ke dalam 2 aspek yaitu *akhlaq al-karimah*

dan *akhlaq al-mazmumah*. *Akhlaq al-karimah* merupakan sikap yang melekat pada seseorang berupa ketaatan pada aturan dan ajaran, sedangkan *akhlaq al-mazmumah* sikap yang melekat pada diri berupa kebiasaan pelanggaran-pelanggaran kepada ketentuan dan aturan. Penelitian empiris telah membuktikan pengaruh pemimpin yang etis akan mencegah *fraud* (Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum, 2010).

Budaya organisasi dalam upaya pencegahan *fraud* maka diperlukan dukungan dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi (Melisa *et al.*, 2017). Nilai-nilai budaya organisasi yang berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku bagi setiap jajaran yang ada dalam organisasi dalam setiap gerak dan langkah aktivitasnya (Susanto *et al.*, 2008). Kecurangan di organisasi dapat dihindari dengan budaya organisasi yang baik, sehingga akan memaksa anggota untuk menjauhi perilaku *fraud* (Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum, 2010). Hasil ini sesuai dengan penelitian (Urumsah, *et al.*, 2016) yang mendukung bahwa budaya organisasi akan mencegah perilaku *fraud* di organisasi.

Berdasarkan penelitian di atas, *fraud* bisa terjadi di setiap bagian organisasi. Bahkan, budaya dalam sebuah negara juga bisa mendorong terjadinya *fraud* (Hardinto *et al.*, 2020). sehingga, perlu dilakukan pencegahan terhadap *fraud* di dalam organisasi. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini menggabungkan empat konsep dalam satu kerangka penelitian, di antaranya kecerdasan spiritual sebagai aspek untuk menilai faktor yang mendukung akhlak pemimpin dan budaya organisasi sebagai aspek untuk menilai efektivitas pencegahan *fraud*. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, keempat aspek ini dieksplor secara mendalam.

Penelitian ini dilakukan untuk menggali masalah secara lebih detail pengaruh kecerdasan spiritual pada individu. Terlebih khususnya di penelitian ini juga melibatkan akhlak pemimpin langsung atau pengaruh tidak langsung pada pencegahan kecurangan. Penelitian

pengecegan kecurangan dari perspektif akhlak pemimpin belum pernah dilakukan sebelumnya. Ini didasarkan pada sulitnya memperoleh informasi karena menyangkut privasi tidak mudah memberi orang lain. Tidak seperti penelitian (Urumsah *et al.*, 2016) dan (Urumsah *et al.*, 2018), penelitian ini menggunakan informan yang terlibat langsung atau individu yang bersentuhan langsung dan mengetahui seperti budaya organisasi yang menganut nilai agama. Karena penelitian ini belum banyak yang meneliti maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai referensi penelitian tentang akhlak pemimpin dalam pengecegan kecurangan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan dalam organisasi atau pemerintahan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud*.

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual untuk pengecegan terjadinya *fraud*?
Menggali informasi pengaruh kecerdasan spiritual anggota MUI Provinsi Sulut dalam mencegah terjadi kecurangan dalam MUI Provinsi Sulut.
2. Bagaimana dampak dari akhlak pemimpin pada pengecegan *fraud*?
Megeksplorasi akhlak pemimpin dalam MUI Provinsi Sulut untuk mengetahui pengaruh yang berdampak kepada MUI Provinsi Sulut dalam pengecegan kecurangan.
3. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi terjadinya *fraud*?
Menggali informasi peran budaya organisasi MUI Provinsi Sulut dalam standar kerja organisasi untuk menciptakan organisasi yang bersih dari kecurangan.

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan spiritual untuk mencegah terjadinya *fraud*.
2. Untuk mengetahui dampak dari akhlak pemimpin pada pengecegan *fraud*.

3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan nilai spiritual dapat memengaruhi terjadinya *fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori *fraud* dalam hal kecerdasan spiritual dan akhlak pemimpin dan menjadi tambahan referensi bagi akademisi untuk penelitian sejenis.

2. Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk menilai pengaruh keefektifan kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin dan budaya organisasi untuk pencegahan terjadinya *fraud*. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar penilaian pengaruh akhlak pemimpin yang ada di organisasi serta pengaruhnya terhadap seluruh *stakeholder* dalam pencegahan *fraud*.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang penjelasan yang berkaitan dengan latar belakang yang berisi isu-isu atau permasalahan yang diangkat sebagai alasan mengapa penelitian ini dipilih. Selanjutnya juga disajikan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pada bab ini peneliti juga menjelaskan terkait penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan tahapan proses penelitian sebagai dasar dan pedoman bagi peneliti dapatkan dan proses data yang dibutuhkan.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan alat analisis yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam mencegah *fraud*. Selain itu penelitian ini juga menguji apakah akhlak pemimpin adalah faktor yang memengaruhi pencegahan dari *fraud* tersebut. Pada bab ini, berdasarkan hasil yang diperoleh, peneliti menjelaskan pengaruh kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam pencegahan *fraud* dan peneliti juga menjelaskan bagaimana pengaruh akhlak pemimpin terhadap pencegahan *fraud*.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Selain itu bab ini juga menjelaskan keterbatasan penelitian ini. Keterbatasan ini diharapkan menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Fraud*

2.1.1 Definisi *Fraud*

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menjelaskan definisi dari *fraud* atau kecurangan adalah setiap tindakan Akuntansi sebagai: (1). Kesalahan saji, muncul hal yang sifatnya curang saat pelaporan menghilangkan atau memanipulasi pemakaian pelaporan keuangan (2). Muncul pada perlakuan yang tidak wajar pada aktiva, penyalahgunaan maupun kaitannya pada pencurian aktiva entitas, berdampak pada pelaporan yang tidak disajikan pada prinsip akuntansi yang sifatnya umum (IAI, 2012).

Definisi *fraud* menurut *black law dictionary* Suryana dan Sadeli (2015) adalah kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat memengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikan, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara sengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan. Penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat memengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material atau penyajian yang salah tanpa perhitungan yang memengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikannya.

2.1.2 Jenis *Fraud*

Fraud terbagi dalam tiga kategori yaitu korupsi, penyalahgunaan aktiva/kekayaan organisasi keuangan dan kecurangan laporan keuangan (Murdock & Murdock 2018). Setiap jenis kecurangan diperkenalkan di sub bagian berikut.

2.1.1.1 Korupsi

Korupsi dibedakan menjadi empat jenis Wardhani (2014), yaitu benturan kepentingan, suap, pemerasan, dan gratifikasi ilegal. Saat konflik kepentingan terjadi eksekutif, manajer, dan karyawan perusahaan bertindak untuk keuntungan pribadi maka untuk transaksi perusahaan akan mempunyai hasil yang buruk. Suap diberikan, penerimaan, penawaran atau permintaan pihak luar kepada semua pihak dirancang untuk memengaruhi pengambilan keputusan secara internal. Pemerasan pada dasarnya bertentangan dengan penyusunan, pemerasan dilakukan oleh pihak internal terhadap pihak eksternal, dan keputusan tersebut akan menguntungkan pihak luar tersebut. Gratifikasi ilegal merupakan imbalan yang diberikan pihak eksternal kepada pihak internal karena telah dibuat keputusan yang menguntungkan pihak eksternal.

2.1.1.2 Penyalahgunaan Aktiva/Kekayaan Organisasi

Menurut Komala (2019) penyalahgunaan aktiva/kekayaan perusahaan atau organisasi adalah suatu bentuk melalui kepemilikan ilegal dan penyalahgunaan aset perusahaan atau organisasi untuk memperkaya individu dan menggunakan aset perusahaan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam:

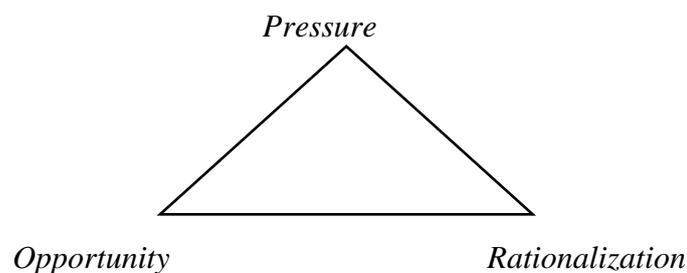
- a) Kecurangan kas (*cash fraud*), yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
- b) Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*) adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.

2.1.1.3 Kecurangan laporan keuangan

Menurut Septriyani dan Handayani (2018) laporan keuangan yang mengandung kecurangan adalah kesalahan yang disengaja keadaan keuangan organisasi disebabkan oleh pernyataan yang salah dan kelalaian jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk menipu pengguna laporan keuangan. Kecurangan laporan keuangan termasuk manipulasi, pemalsuan atau gangguan catatan akuntansi atau dokumen pendukung dalam laporan keuangan yang disusun sehingga tidak memberikan keaslian atau dengan sengaja menghilangkan peristiwa, transaksi dan informasi laporan keuangan dan sengaja mengadopsi prinsip akuntansi yang salah.

2.1.3 Teori *Fraud Triangle*

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori *fraud triangle*. Teori *fraud triangle* pertama kali dikemukakan oleh Cressey (1953) yang menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang memengaruhi seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), dan *rationalization* (rasionalisasi).



Gambar 2. 1 Teori *Fraud Triangle* oleh Cressey (1953)

Adapun penjelasan mengenai tiga kondisi seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*) berdasarkan teori *fraud triangle* yaitu:

1. *Pressure* (tekanan)

Tekanan adalah dorongan finansial maupun non finansial yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (Handoyo, 2016). Dalam hal finansial sebagai

contoh kehidupan di luar kemampuan, tagihan atas hutang yang banyak dan kebutuhan finansial yang tidak dapat terduga. Sedangkan dalam hal non finansial contohnya tindakan menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Tekanan hampir mencakup semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain. Dalam hal ini sangat berkaitan dengan pegawai pemerintah di mana dalam pelaksanaannya sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya hendaknya dapat dicapai dengan baik sesuai perencanaan sehingga apabila rencana yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai maka sering menimbulkan kecurangan (*fraud*).

2. *Opportunity* (kesempatan)

Kesempatan adalah situasi yang dilakukan apabila ada peluang untuk melakukan kejahatan tanpa diketahui orang lain (Tuanakotta, 2016). Kecurangan (*fraud*) akan dilakukan jika ada kesempatan di mana seseorang harus memiliki akses terhadap pengendalian yang memperkenankan dilakukannya kecurangan (*fraud*). Menurut terdapat 6 faktor utama sebagai awal individu untuk melakukan kecurangan (*fraud*) (Handoyo, 2016) yaitu:

- a. Tidak adanya sistem pengendalian internal untuk mencegah atau mendeteksi perilaku kecurangan (*fraud*).
- b. Ketidakmampuan dalam memberikan penilaian kualitas pekerjaan.
- c. Kegagalan dalam penindakan dan penegakan kedisiplinan bagi pelaku kecurangan (*fraud*).
- d. Tidak ada akses sama sekali terhadap informasi (ketidak transparan).
- e. Sikap acuh tak acuh, tidak peduli dan ketidakmampuan seseorang.
- f. Tidak adanya audit trail.

3. *Rationalization* (rasionalisasi)

Rasionalisasi adalah pemikiran yang berupa pembenaran alasan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) (Handoyo, 2016). Kecurangan (*fraud*) dilakukan karena adanya rasionalisasi yang dilakukan seseorang. Alasannya beragam tetapi pembenaran selalu ada. Contoh pembenaran yang dilakukan adalah “saya hanya meminjam dari perusahaan atau instansi dan akan saya kembalikan suatu saat nanti”. Rendahnya integritas yang dimiliki seseorang menimbulkan pola pikir di mana orang tersebut merasa dirinya benar saat melakukan kecurangan (*fraud*).

2.1.4 *Fraud* di Sektor Pemerintahan

Sampai saat ini, pemberitaan di media massa sangat sering kita jumpai kasus yang terjadi di pemerintahan atau sektor publik. Kasus ini bukan hanya masalah politik, tetapi juga bermacam-macam jenis kasus kecurangan yang berlangsung di sektor pemerintahan tidak hanya di Indonesia sendiri, namun hampir di seluruh dunia terdapat kasus kecurangan sektor pemerintah. Sebagian besar kasus tersebut berupa kasus korupsi itu datang dalam berbagai bentuk, baik itu penyuapan atau penyalahgunaan kewenangan, kasus penyalahgunaan aset dan sebagainya.

Korupsi selama ini sering diidentikkan dengan penggelapan aset serta pengambilan kekayaan negara untuk kepentingan pribadi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, definisi korupsi merupakan penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara untuk keuntungan pribadi atau orang lain. Tetapi banyak hal yang sesungguhnya terkategori korupsi namun publik kurang mengenalnya sebagai korupsi, misalnya penggunaan aset dinas untuk keperluan individu dan lain sebagainya.

Najahningrum (2013) menjelaskan bahwa dalam hal penindakan terhadap *fraud* bisa dikelompokkan jadi 3 sesi yaitu tindakan preventif, detektif, serta represif. Tindakan

preventif adalah tindakan penangkalan terbentuknya *fraud* sehingga hal ini merupakan langkah dini untuk menghindari terbentuknya *fraud*. Sebaliknya tindakan detektif adalah tindakan pendeteksian hendak keberadaan *fraud* dalam suatu organisasi. Tindakan ini akan dilakukan apabila telah timbul isyarat akan adanya *fraud* dalam suatu organisasi serta butuh dilakukan suatu tindakan untuk mengetahui keberadaan *fraud* tersebut. Tindakan represif merupakan wujud penanggulangan atas *fraud* yang sudah terjadi. Apabila sesuatu organisasi sudah dinyatakan ada *fraud* di dalamnya, hingga tindakan represif merupakan wujud penanggulangannya sehingga *fraud* tersebut dapat dihilangkan dari organisasi tersebut.

2.2 Majelis Ulama Indonesia

MUI atau Majelis Ulama Indonesia adalah lembaga swadaya masyarakat yang mewadahi ulama, *zu'ama*, dan cendekiawan islam di indonesia untuk membimbing, membina dan mengayomi kaum muslimin di seluruh indonesia. Majelis ulama indonesia berdiri pada tanggal, 7 rajab 1395 hijriah, bertepatan dengan tanggal 26 juli 1975 di jakarta, indonesia (MUI, 2019).

MUI berdiri sebagai hasil dari pertemuan atau musyawarah para ulama, cendekiawan dan *zu'ama* yang datang dari berbagai penjuru tanah air, antara lain meliputi dua puluh enam orang ulama yang mewakili 26 Provinsi di Indonesia pada masa itu, 10 orang ulama yang merupakan unsur dari ormas-ormas Islam tingkat pusat, yaitu, NU, Muhammadiyah, Syarikat Islam, Perti. Al Washliyah, Math'laul Anwar, GUPPI, PTDI, DMI dan Al Ittihadiyyah, 4 orang ulama dari Dinas Rohani Islam, Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut dan POLRI serta 13 orang tokoh/cendekiawan yang merupakan tokoh perorangan. Dari musyawarah tersebut, dihasilkan adalah sebuah kesepakatan untuk membentuk wadah tempat bermusyawarahnya para ulama. *zuama* dan cendekiawan muslim, yang tertuang dalam sebuah "Piagam Berdirinya MUI," yang ditandatangani oleh seluruh peserta musyawarah

yang kemudian disebut Musyawarah Nasional Ulama I. Momentum berdirinya MUI bertepatan ketika bangsa Indonesia tengah berada pada fase kebangkitan kembali, setelah 30 tahun merdeka, di mana energi bangsa telah banyak terserap dalam perjuangan politik kelompok dan kurang peduli terhadap masalah kesejahteraan rohani umat (MUI, 2019). Anggaran Dasar MUI menyebutkan bahwa majelis ini diharapkan melaksanakan peran dan tugasnya dalam pemberian fatwa dan nasihat, baik kepada pemerintah maupun kepada masyarakat berkaitan dengan persoalan agama khususnya dan persoalan yang berkaitan yang dihadapi Negara pada umumnya. Umat Islam mendambakan dan mengharapkan adanya fatwa, karena fatwa mempunyai penjelasan tentang kewajibankewajiban agama (*faraidl*), batasan-batasan (*hudud*), serta menyatakan tentang haram atau halalnya sesuatu.

Dasar umum penetapan fatwa oleh MUI didasarkan kepada *al-adillah al-ahkam* yang paling kuat dan membawa kemaslahatan bagi umat. Selain itu dasar fatwa adalah Alquran, Hadis, *ijma'*, *qiyas* dan dalil hukum lainnya. Sedangkan prosedur penetapan fatwa dilakukan dengan tahapan dan langkah-langkah yang telah ditetapkan. Selain itu kewenangan MUI adalah memberi fatwa tentang masalah keagamaan yang bersifat umum yang menyangkut umat Islam Indonesia secara nasional dan dalam masalah agama Islam di daerah yang diduga dapat meluas ke daerah lain. Setidaknya terdapat tiga bagian proses dalam menentukan fatwa, yaitu dasar hukum penetapan fatwa, prosedur fatwa, teknik serta kewenangan organisasi dalam menetapkan fatwa (MUI, 1997).

2.2.1 Peran Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan jati diri ulama sebagai waratsatu al-anbiyaa maka Majelis Ulama Indonesia mempunyai peran (MUI, 2015) yaitu:

1. Sebagai Ahli Waris Tugas Para Nabi (*Waratsat al-anbiya*)

Majelis Ulama Indonesia berperan sebagai ahli waris tugas-tugas para Nabi, yaitu menyebarkan ajaran Islam serta memperjuangkan terwujudnya suatu kehidupan sehari-hari secara arif dan bijaksana berdasarkan Islam. Sebagai waratsatu al-anbiyaa (ahli waris tugas-tugas para nabi), Majelis Ulama Indonesia menjalankan fungsi kenabian (*annubuwwah*) yakni memperjuangkan perubahan kehidupan agar berjalan sesuai ajaran Islam, walaupun dengan konsekuensi akan menerima kritik, tekanan, dan ancaman karena perjuangannya bertentangan dengan sebagian tradisi, budaya, dan peradaban manusia.

2. Sebagai Pemberi Fatwa (*Mufti*)

Majelis Ulama Indonesia berperan sebagai pemberi fatwa bagi umat Islam baik diminta maupun tidak diminta. Sebagai lembaga pemberi fatwa Majelis Ulama Indonesia mengakomodasi dan menyalurkan aspirasi umat Islam Indonesia yang sangat beragam aliran paham dan pemikiran serta organisasi keagamaannya.

3. Sebagai Pembimbing dan Pelayan Umat (*Ra'iy wa Khadim al ummah*)

Majelis Ulama Indonesia berperan sebagai pelayan umat (*khadim al-ummah*), yaitu melayani umat dan bangsa dalam memenuhi harapan, aspirasi dan tuntutan mereka. Dalam kaitan ini, Majelis Ulama Indonesia senantiasa berikhtiar memenuhi permintaan umat, baik langsung maupun tidak langsung, akan bimbingan dan fatwa keagamaan. Begitu pula, Majelis Ulama Indonesia berusaha selalu tampil di depan dalam membela dan memperjuangkan aspirasi umat dan bangsa dalam hubungannya dengan pemerintah.

4. Sebagai Penegak Amar Makruf dan Nahyi Munkar

Majelis Ulama Indonesia berperan sebagai wahana penegakan amar makruf nahyi munkar, yaitu dengan menegaskan kebenaran sebagai kebenaran dan kebatilan

sebagai kebatilan dengan penuh hikmah dan istiqamah. Dengan demikian, Majelis Ulama Indonesia juga merupakan wadah perkhidmatan bagi pejuang dakwah (mujahid dakwah) yang senantiasa berusaha merubah dan memperbaiki keadaan masyarakat dan bangsa dari kondisi yang tidak sejalan dengan ajaran Islam menjadi masyarakat dan bangsa yang berkualitas (*khairu ummah*).

5. Sebagai Pelopor Gerakan Tajdid

Majelis Ulama Indonesia berperan sebagai pelopor tajdid yaitu gerakan pemurnian (*tashfiyah*) dan dinamisasi (*tathwir*) pemikiran Islam.

6. Sebagai Pelopor Gerakan Perbaikan Umat (*Ishlah al Ummah*)

Majelis Ulama Indonesia berperan sebagai pelopor perbaikan umat (*ishlah al-ummah*) yang meliputi:

- a. Sebagai pendamai terhadap perbedaan pendapat dan gerakan yang terjadi di kalangan umat. Apabila terjadi perbedaan pendapat di kalangan umat Islam maka Majelis Ulama Indonesia dapat menempuh *jalan al-jam'u wat taufiq* (kompromi dan persesuaian) dan *tarjih* (mencari hukum yang lebih kuat). Dengan demikian diharapkan tetap terpelihara semangat persaudaraan (*ukhuwwah*) di kalangan umat Islam Indonesia.
- b. Sebagai pelopor perbaikan umat (*ishlah alummah*) dengan cara:
 - 1) Membina dan memelihara kehidupan umat (*himayah al-ummah*), terutama dalam akidah, syariah dan akhlak;
 - 2) Penguatan dan pemberdayaan kehidupan umat (*taqwiyah al-ummah*);
 - 3) Berusaha terus-menerus menyatukan umat (tauhid al ummah);

7. Sebagai pengemban kepemimpinan umat (*Qiyadah al-ummah*)

MUI sebagai elemen bangsa Indonesia ikut bertanggungjawab atas maju mundurnya kehidupan bangsa (*Syirkatu al-Mas'uliyah*) terutama dalam hal (1) terciptanya kerukunan kehidupan umat Beragama, (2) perbaikan akhlaq bangsa dan (3) pemberdayaan umat Islam dalam semua segi kehidupan. Maka MUI perlu ikut berperan sebagai pengemban kepemimpinan umat (*Qiyadah al-ummah*) secara kelembagaan.

2.2.2 Pencegahan *Fraud* di Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sulawesi Utara

Pemerintah selaku pengemban amanat dari rakyat memiliki kewajiban untuk melakukan tugasnya secara efisien serta efektif, salah satunya merupakan mengelola keuangan negara dengan baik serta *accountable*. Tetapi, pada penerapannya banyak praktik kecurangan yang berakibat negatif pada bagian ekonomi maupun sosial. Salah satu indikator terbentuknya kasus dalam pengelolaan keuangan lembaga pemerintah pula bisa dilihat dari hasil pengecekan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan tak terkecuali MUI.

Secara legal, sesungguhnya MUI berkewajiban melaporkan kondisi keuangannya pada masyarakat di Indonesia. Kewajiban itu diatur dalam undang-undang mengenai keterbukaan informasi publik, yakni UU No.14 Tahun 2008. Dalam undang-undang itu disebutkan, setiap badan publik wajib mengumumkan informasi publik secara berkala, termasuk informasi mengenai laporan keuangan. Adapun yang dimaksud badan publik didefinisikan dalam pasal pertama undang-undang, selain lembaga yang tugasnya berkaitan dengan penyelenggaraan negara, badan publik adalah organisasi nonpemerintah yang sebagian atau seluruh dananya berasal dari, salah satunya, sumbangan masyarakat. Pasal itu diterangkan lagi dalam bagian Penjelasan. “Yang dimaksud dengan 'organisasi non pemerintah' adalah organisasi baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum yang meliputi perkumpulan, lembaga

swadaya masyarakat, badan usaha non pemerintah yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari APBN/APBD, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri” (Handayani, 2016).

Aktivitas organisasi MUI merupakan dana dari masyarakat dan dikelola oleh pemerintah seharusnya dengan tegas dapat dinyatakan sebagai bagian dari keuangan negara melihat salah satu ruang lingkup dari keuangan negara dan setidaknya dapat dilakukan pengawasan secara langsung oleh BPK agar tidak terjadi kecurangan tubuh MUI.

2.3 Kecerdasan Spiritual

2.3.1 Definisi Kecerdasan Spiritual

Menurut Kurniawati dan Abrori (2005), akar kata dari kata spirit artinya roh. Kata tersebut berasal dari bahasa latin spiritus yang berarti nafas. Selain itu, kata spiritus dapat berarti alkohol murni. Dengan cara ini, roh dapat diartikan sebagai hal yang murni. Diri sejati kita adalah roh kita. Roh dapat diartikan sebagai energi kehidupan, yang memungkinkan kita untuk hidup, bernapas, dan berolahraga. Roh juga berarti segala sesuatu di luar tubuh kita, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter kita.

Kecerdasan spiritual mengacu pada kemampuan manusia untuk sepenuhnya mengenali dan memahami sebagai bagian dari keberadaan spiritual dan alam semesta. Memiliki kecerdasan spiritual berarti kita memahami sepenuhnya hakikat dan tujuan hidup. Zohar (2000) mengartikan kecerdasan spiritual itu lebih beragam. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk mendapatkan solusi ketika menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam hidup serta mampu menjelaskan semua hal yang telah dilakukannya untuk kebijaksanaan realisasi diri.

Dalam kamus psikologi, *spirit* adalah substansi atau keberadaan non-material, biasanya sakral di alam, memiliki banyak karakteristik, kekuatan, energi, gairah, vitalitas karakter, moralitas atau motivasi. Zohar (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual “*is the necessary*

foundation for the effective functional of both iq and eq". Keduanya menekankan bahwa tidak ada kecerdasan mental, menurut mereka inilah kecerdasan tertinggi umat manusia, dan semua kecerdasan yang ada pada manusia meliputi kecerdasan tersebut. Dengan kata lain, kecerdasan spiritual mencakup semua kecerdasan keberadaan manusia (Triantoro, 2007). Menurut agustian, kecerdasan spiritual adalah kemampuan memaknai ibadah pada tingkah laku dan aktivitas (Agustian, 2008).

Kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002) didefinisikan sebagai dimensi non-material kita atau kemampuan jiwa manusia. Dia menyebutkan bahwa ini sebagai intan yang belum terasah dan dimiliki oleh setiap orang. Kita harus mengenali seperti adanya, menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar menggunakan menuju kearifan, dan untuk memperoleh kebahagiaan kekal (Zohar, 2000).

Menurut Safaria (2007) kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk dengan senang hati (ikhlas) merasakan segala aktivitas yang telah dilakukannya dan mengaitkannya dengan ibadah. Sedangkan dalam kecerdasan spiritual mengacu pada kemampuan untuk memberi makna pada setiap perilaku dan aktivitas melalui langkah dan pemikiran yang tepat, menuju manusia seutuhnya (hanif), dengan mentalitas tauhid (komprehensif) dan prinsip-prinsip "hanya karena Allah" (Agustian, 2003).

Perkembangan keilmuan, berdasarkan eksplorasi penelitian para ahli menemukan bahwa agama memiliki peran penting dalam kehidupan individu, hingga akhirnya berkembang konsep-konsep religiusitas dan spiritualitas, beserta penelitian-penelitian mengenai dampaknya bagi aspek keseharian individu. Perdebatan para peneliti mengenai konsep religiusitas dan spiritualitas masih terus terjadi. Ada yang menganggap keduanya merupakan konsep yang saling terkait dan ada yang menganggap masing-masing konsep mempunyai pendirian masing-masing.

Spiritualitas membuat seseorang merasakan kerinduan dan dorongan kuat untuk memahami berbagai hal dalam hidup, bisa berkenaan dengan agama maupun yang lainnya. Sedangkan religiusitas sebagai perasaan, tindakan, dan pengalaman individu dalam kesendirian mereka, sejauh mereka memahami diri mereka sendiri untuk berdiri dalam kaitannya dengan apa pun yang mereka anggap ilahi. Untuk memahami religiusitas dan spiritualitas yang nyata pada individu dengan menggunakan pendekatan pengambilan kebijakan, yaitu suatu metode analisis statistik untuk menangkap pengambilan keputusan dan sampel para subyeknya hasilnya ada empat tanda Amir *et al.*, (2016) seperti yang disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Perbedaan Spiritual dan Religius

No.	Spiritual	Religius
1	proses spiritual dalam pencarian makna personal/eksistensial	keterlibatan dalam organisasi atau lembaga keagamaan.
2	adanya pengalaman spiritual seperti perasaan dekat dengan Tuhan.	perilaku altruisme.
3	adanya rasa keterhubungan dengan alam semesta dan semua makhluk hidup di dalamnya.	praktik religius secara pribadi seperti pemahaman kitab suci.
4	perilaku-perilaku spiritual seperti meditasi atau yoga.	Sejauh mana individu merasa mendapatkan dukungan atau kenyamanan dari keyakinan religius formalnya.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk menyatukan berbagai hal dalam komunikasi interpersonal dan menjembatani kesenjangan antara dirinya dan orang lain. Tetapi kecerdasan emosional saja tidak dapat menutup celah tersebut. Kecerdasan spiritual membuatnya benar-benar berarti bagi individu, karena individu memiliki tempat dalam diri manusia. Kecerdasan spiritual sangat erat kaitannya dengan kesadaran spiritual dalam diri individu. Karena Sinetar (2001) sebut saja kesadaran awal dan individu dapat terus menerus merealisasikan kesadarannya sendiri. Kesadaran diri ini akan mendorong individu untuk mempertahankan kondisi dan integritas terbaiknya di masa depan.

Menurut Frankl (1973) tingkatan spiritual (ruh) adalah tingkatan yang menganggap bahwa kita adalah manusia. Dia menegaskan “manusia hidup dalam tiga dimensi, somatik, mental, dan spiritual. Dimensi spiritual tidak bisa diabaikan, karena itulah yang menjadikan kita manusia”. Frankl (1973) lebih lanjut menegaskan bahwa "tiga faktor mewakili kelangsungan hidup manusia, spiritualitas manusia, kebebasan dan daya tanggap". Oleh karena itu, jelas sekali bahwa tingkat kesadaran spiritual adalah tingkat yang mencakup semua tingkat manusia lainnya. Tingkat kesadaran spiritual ini akan menjadi dasar bagi perkembangan tingkatan manusia lainnya.

Kecerdasan spiritual dapat diperoleh melalui integrasi diri. Menghormati (berkomitmen) hidup dan menyebarkan kasih sayang dan cinta. Hal-hal tersebut tidak berhubungan langsung dengan upacara keagamaan. Artinya tidak selalu yang rajin shalat dan menunaikan ibadah haji berulang kali adalah orang yang ber-kecerdasan intelektual tinggi. Faktanya, banyak orang beragama telah kehilangan kecerdasan intelektual mereka karena mereka terlalu bergantung pada ritual, acara, dan prosedur keagamaan. Upacara dan kecerdasan spiritual adalah dua hal yang berbeda, meskipun saling berkaitan (Pasiak 2003).

Tingkat spiritual sebagai "pengalaman suci". Kemudian, semua pemikir agama (spiritualis) memperkenalkan makna tersebut dalam “memahami makna keyakinan dalam konteks sosialnya” (Seyyed 2003). Oleh karena itu, secara tegas spiritualitas tidak diasumsikan dalam pengertian kekeluargaan atau wacana sampingan, tetapi tercermin dalam perilaku sosial. Ini sekaligus membuktikan klaim bahwa semua perilaku sosial manusia harus memiliki warna "pengalaman sakral" (yaitu, spiritualitas) (Buzan 2003).

Salah satu teori psikologi terkait kecerdasan spiritual adalah teori disintegrasi positif Dabrowski (1967), yang digambarkan sebagai kemampuan individu untuk mendukung kasih sayang, integritas, dan kepedulian terhadap kebebasan berpikir dan berperilaku orang lain.

Pada saat yang sama, teori aktualisasi diri Maslow (1968) menekankan pada nilai-nilai keadilan, keindahan, kebenaran, integritas dan persatuan.

Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual berarti kemampuan yang sempurna untuk mengembangkan pikiran, memikirkan hal-hal selain ketuhanan, dan hal-hal tersebut memancarkan energi batin untuk memotivasi lahirnya ibadah dan akhlak.

2.3.1 Ciri-ciri kecerdasan spiritual

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual menurut (Rahmasari 2012), yaitu:

1. Memiliki kesadaran diri

Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran tinggi dan untuk memahami berbagai situasi dan bereaksi terhadapnya.

2. Memiliki visi

Menjadi pandangan jauh ke depan berarti memahami tentang tujuan hidup dan kualitas kepemilikan kehidupan yang terinspirasi oleh visi dan nilai.

3. Bersikap fleksibel

Fleksibel adalah bisa dilakukan penyesuaian secara spontan dan proaktif untuk mencapai hasil yang baik, ada pandangan pragmatis (sesuai kemudahan penggunaan), dan sangat efisien pada kenyataannya.

4. Berpandangan holistik

Memiliki pandangan holistik dan melihat diri dan orang lain saling berhubungan, individu bisa melihat hubungan antara berbagai hal. Bisa melihat lebih banyak kehidupan besar sehingga bisa menghadapi dan merintis, mengatasi kesulitan dan rasa bersalah dengan melihatnya sebagai visi dan pencarian makna di belakangnya.

5. Melakukan perubahan

Terbuka untuk melakukan perubahan menentang perbedaan, melawan pelanggaran konvensi dan menjadi orang bebas yang independen.

6. Sumber inspirasi

Sumber inspirasi adalah mampu memberikan sumber inspirasi bagi orang lain, dan punya ide baru.

7. Refleksi diri

Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

2.4 Akhlak Kepemimpinan

2.4.1 Definisi Akhlak Pemimpin

Secara bahasa kata akhlak berasal dari bahasa Arab yang sudah di-Indonesiakan. Ia merupakan *akhlaaq jama'* dari *khuluqun* yang berarti "perangai, tabiat, adat, dan sebagainya. Kata akhlak ini mempunyai akar kata yang sama dengan kata *khaliq* yang bermakna pencipta dan kata *makhluk* yang artinya ciptaan, yang diciptakan, dari kata *khalaqa*, menciptakan. Dengan demikian, kata *khulq* dan akhlak yang mengacu pada makna "penciptaan" segala yang ada selain Tuhan yang termasuk di dalamnya kejadian manusia (Aminuddin *et al.*, 2006).

Pemimpin dan kepemimpinan terkait karena pemimpin itu adalah seseorang yang berurusan dengan kepemimpinan dan pada saat yang sama kepemimpinan adalah sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau perilaku (Suhardan 2014). Dilihat dari sisi Indonesia, "pemimpin" sering disebut pemimpin, reporter, pelatih, panutan, mentor, administrator, penggerak, kepala, kepala, pemandu. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan kepemimpinan, memiliki kemampuan memengaruhi orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasannya (Rivai 2013).

Maka dapat disimpulkan bahwa akhlak pemimpin adalah seorang yang mampu menciptakan atau memberikan teladan sehingga memengaruhi anggotanya, sehingga dapat dicontoh untuk mengarahkan dan membimbing orang yang dipimpinnya.

2.4.2 Sifat-sifat Akhlak Pemimpin

Dari sudut pandang islam, akhlak bagi pemimpin dibagi menjadi dua jenis, yaitu akhlak mulia (akhlak *al-karimah*) dan akhlak buruk (akhlak *al-qabihah*) (Marzuki, 2009). Ada juga yang menjelaskan bahwa akhlak *al-karim* memang seperti itu akhlak yang baik dan layak menurut syariah islam dan akhlak *mutzumah* itu adalah akhlak yang tidak baik dan salah menurut islam (Umary, 1995).

Akhlak *al-karimah* (akhlak yang mulia) adalah sebagai berikut:

1. *Al-amanah*, adalah (sifat jujur dan dapat dipercaya)

Sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang, apakah itu harta karun pengetahuan, rahasia atau lainnya yang harus disimpan dan dikomunikasikan berhak menerimanya.

2. *Al-alifah* (sifat yang disenangi)

Tentu anda ingin disukai oleh orang lain kepintaran mengambil sesuatu dalam proporsi yang sebenarnya, bijaksana dalam sikap, perkataan dan perbuatan, niscaya bersifat pribadi disukai oleh anggota komunitas dalam kehidupan sosial sehari-hari.

3. *Al-afwu* (sifat pemaaf)

Orang terkadang hidup buruk, dan kemudian dengan alam memaafkan pasti bisa memaafkan kesalahan orang lain. Meskipun pengampunan tampak berat, tetapi jika anda berjuang untuk itu atau berusaha, berharap dengan ridha Allah, pasti akan mampu dan terbiasalah.

4. *Anie satun* (sifat manis muka)

Dalam kehidupan bermasyarakat dengan etnis yang berbeda dan karakteristik manusia yang berbeda, ini adalah wajah yang imut mereka benar-benar perlu dilihat bahkan oleh orang yang punya bersalah, terutama kepada orang yang benar-benar melakukannya baik. Bila itu bisa terwujud, berarti ada akhlak yang luhur memiliki.

5. *Al-khoiru* (berbuat baik)

Di al-qur'an dan juga di hadits nabi banyak sekali satu perintah untuk berbuat baik. Bukti iman dan ketaatan seseorang untuk melakukan semua kebaikan ini berarti orang memiliki akhlak yang luhur.

Akhlak *al-matzmumah* (akhlak yang tercela) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. *Ananiyah* (sifat egois)

Keegoisan adalah sifat buruk yang hanya mereka inginkan menang sendiri, tidak memperdulikan orang lain, sifat seperti ini tidak mereka layak menjadi orang percaya.

2. *Al-baqhyu* (menjadi pelacur)

Al-baqhyu, untuk alasan apapun, adalah suatu tindakan tercela dan jahat.

3. *Al-bukhlu* (sifat pelit)

Orang yang berkarakter al-bukhlu atau pelit maka akan demikian jauh dari rahmat Allah, dan juga hidup tidak akan damai dan dijauhi oleh masyarakat.

4. *Al-kadzib* (sifat pendusta)

Al-kadzib, jika dimiliki oleh orang beriman, adalah keimanan seorang mukmin mungkin ragu karena mukmin tidak pernah menjadi pembohong.

5. *Al-khamru* (gemar minum yang beralkohol)

Minuman keras atau minuman sedikit beralkohol atau banyak hukuman masih haram, dan bagi mereka yang meminumnya itu penting mereka membuat mazmumah moralitas.

6. *Al-khiyanah* (sifat penghianat)

Pengkhianat adalah sifat yang tercela. Pengkhianat ini bisa mengkhianati agama itu seperti mengaku sebagai muslim tapi tidak taat menyembah dan mengkhianati orang lain, misalnya dengan mengingkari janji dan seterusnya. Fitur ini dapat merugikan orang lain dan bisa menimbulkan permusuhan, balas dendam, dan sebagainya. Orang yang memiliki sifat pengkhianat ini akan marah kepada Allah swt.

7. *Az-zulmun* (sifat aniaya)

Az-zulmun, meletakkan sesuatu tidak pada tempatnya, mengurangi hak yang seharusnya diberikan. Penganiayaan dapat memutuskan ikatan persaudaraan antara sesama muslim. Itulah sebabnya agama melarang zalim karena manusia selalu mempunyai kekurangan-kekurangan. Manusia harus tolong-menolong dalam kehidupan masing-masing dan tidak boleh menganiaya.

8. *Al-jubnu* (sifat pengecut)

Sifat pengecut adalah perbuatan hina, sebab tidak berani mencoba, belum mulai berusaha sudah menganggap dirinya gagal. Ia selalu ragu-ragu dalam bertindak. Keragu Ragu mulai sesuatu itu berarti suatu kekalahan. Orang muslim harus tegas, cepat mengambil keputusan dan tidak menunggu. Karena itu ketidaksanggupan berusaha dan takut berjuang menghadapi kenyataan, lebih baik mati saja tidak usah. (Abdullah, 2007).

2.4.3 Bentuk-bentuk Akhlak Pemimpin

Menurut Nata (2009), ruang lingkup akhlak untuk pemimpin dalam Islam dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu: 1) Akhlak terhadap Allah. 2) Akhlak terhadap sesama manusia. 3) Akhlak terhadap lingkungan.

1. Akhlak Terhadap Allah SWT

Akhlak bagi Allah adalah mengenali dan menyadarinya tidak ada Tuhan selain Allah dan itu adalah Akhlak tertinggi derajat. Karena akhlak menjadi untuk orang lain akhlak dasar pertama kepada Allah. Tidak ada Akhlak sopan kepada orang lain, tanpa akhlak sebelumnya terhadap Allah swt. Apalagi akhlak adalah perintah atau kewajiban telah ditentukan, dan orang harus mematuhi dan mengikutinya. Allah juga menetapkan metode, jenis, dan bentuk akhlak kepada Tuhan dan ciptaannya (Nasharuddin, 2015).

Inilah alasan mengapa orang perlu memiliki akhlak yang baik kepada Allah:

- a. Karena Allah menciptakan manusia dari semua hak istimewa dan kesempurnaan.
- b. Karena Allah melakukannya memberikan panca indera nurani dan naluri manusia
- c. Karena Allah telah menciptakan berbagai materi dan sarana kehidupan yang ada di bumi (Ardani, 2005).
- d. Banyak cara untuk berakhlak kepada Allah di antaranya sebagai berikut:

a) Taat

Penuhi perintah-perintahNya dan jauhi laranganNya. Artinya, taat juga diartikan sebagai taqwa berpeganglah untuk selalu berada di jalur dan jalanNya lurus.

b) Bersyukur atas nikmat Allah

Syukur berarti merasa bahagia karena sudah bersukacita dengan Allah swt, maka tambah semangatmu dengan menyembah Allah, iman tumbuh di dalam hatinya banyak dzikir kepada Allah. Orang yang salah di dalam gunakan kesenangan, yaitu mengikuti keinginan dianggap sebagai bagasi, yaitu menyangkal kesenangan yang selama ini Tuhan memberinya. Orang seperti itu akan tersiksa Tuhan dengan hukuman yang menyakitkan.

c) Bertakwa kepada Allah

Tawakal menurut ajaran Islam adalah berserah diri Allah swt setelah kerja keras dan usaha. Sebagai contoh adalah orang yang meletakkan sepeda di depan rumah. Sepeda yang ditutup rapat disebut tawakal. Artinya jika masih dicuri setelah di kunci, kemudian disebut tawakal karena ia berusaha untuk tidak hilang (Nasharuddin, 2015).

2. Akhlak Terhadap Sesama Manusia

Manusia sebagai makhluk sosial tidak lepas dari relasi dengan orang lain. Antara lain moralitas terhadap orang lain itu termasuk moralitas pada manusia, yang meliputi unsur kemanusiaan yang harmonis. Allah melarang perbuatan jahat merugikan orang lain. Akhlak terhadap orang lain adalah terjemahannya moralitas terhadap makhluk seperti yang tertulis di atas. Banyak detail yang ditetapkan dalam quran atau hadits berkaitan dengan sikap dan tindakan terhadap orang lain, di antara mereka.

Akhlak yang terpuji karena berada bersama orang lain itu, dengan cara tertentu, menahan diri dari menyakiti, mencurahkan kemarahan dan wajah manis di depan orang lain (Syaikh, 2010).

Setiap Muslim harus mengetahui hak-hak Muslim lainnya. Rasulullah saw adalah orang yang sangat fleksibel dan cakap bergaul dengan semua orang, baik teman

maupun musuh. Berikut Ini adalah adab dan hak umat Islam lainnya yang diajarkan oleh Al-quran dan hadits, termasuk:

- a. Sapa saat Anda bertemu sebelum memulai wawancara.
- b. Bicaralah dengan kata-kata yang tidak melukai perasaan, dengan ucapan baik dan benar (menurut lawan bicara)
- c. Bertanggung jawab
- d. Mengunjungi orang sakit dan mendoakannya.
- e. Mengurus jenazahnya bila meninggal
- f. Bantu dia dan jangan biarkan dia dalam masalah.
- g. Bersikaplah rendah hati dan tidak sombong (Asror et al., 2008).

Ada hubungan dengan manusia lain, setiap orang memiliki hak dan kewajibannya masing-masing, yaitu amar ma'ruf nahi mungkar. Di antara tetangga mereka, mereka terikat untuk bertindak yang baik dan mencegah semua perbuatan jahat dan jahat Oleh karena itu, seorang muslim harus saling mengenal dan membantu Muslim lainnya. Untuk sesama pria, keduanya tetangga apakah teman dalam bentuk bantuan atau kerjasama sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya mengunjungi orang orang sakit, membantu anak yatim, membantu orang miskin, memberi salam saat bertemu di jalan dan sebagainya. Di antara satu sama lain manusia, selalu berusaha berbuat baik dan menjauh perbuatan salah.

3. Akhlak terhadap Lingkungan

Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan alam. Berarti akhlak terhadap lingkungan adalah segalanya disekitar manusia, baik hewan, tumbuhan maupun benda mati (Shihab, 2003). Orang sebagai khalifah, pengganti dan penjaga alam, sementara

di sisi lain mereka dibawa ke bumi ini adalah membawa rahmat dan cinta ke seluruh alam, termasuk lingkungan dan manusia secara keseluruhan.

Manusia diangkat sebagai wakil Tuhan di bumi, manusia diberikan pemberdayaan untuk menciptakan kekayaan di bumi berkat kekuatan kreatif. Terima kasih atas kreativitas Anda itu memungkinkan orang untuk membudidayakan dan memperkuat alam kepentingan hidupnya. Tapi ingat peningkatan ini lingkungan seharusnya tidak merusak lingkungan itu sendiri. Di intinya akhlak yang diajarkan Alquran terhadap lingkungan berasal dari fungsi manusia sebagai khalifah. Kesucian ini mencakup pentingnya melindungi, memelihara, dan membimbing agar setiap makhluk dapat mencapai tujuan penciptaannya. Kesucian itu membutuhkan interaksi antara orang dan manusia terhadap alam.

2.4.4 Pendekatan kepemimpinan

Pendekatan kepemimpinan mencakup setidaknya tiga pendekatan elemen utama adalah pendekatan berbasis sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional. Dari pendekatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendekatan sifat

Pendekatan berbasis sifat mencoba menjelaskan sifat yang ada membuat seseorang sukses. Para pendukung pendekatan ini sedang mencoba mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses dan gagal.

2. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku adalah pendekatan berpikir bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin bergantung pada kompetensi dan gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin dalam aktivitas kesehariannya dalam ruang lingkup: bagaimana memberi perintah, menetapkan tugas dan wewenang, bagaimana berkomunikasi,

bagaimana merangsang moral bawahan, bagaimana memberi bimbingan dan supervisi bagaimana mendukung dan menerapkan disiplin kerja keputusan (Purwanto 1987).

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati dibuat oleh pemimpin yang bersifat pribadi atau sumber otoritas memiliki. Oleh karena itu, pendekatan perilaku menggunakan acuan karakter dan martabat pribadi. Kemampuan perilaku konseptual telah berkembang dengan cara yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda abstraksi. Perilaku pemimpin dijelaskan menggunakan istilah a' "pola kegiatan", "peran manajerial" atau "kategori perilaku".

3. Pendekatan situasional

Pendekatan untuk menentukan kepemimpinan bahwa pemimpin memahami perilakunya, karakteristik bawahannya dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini membutuhkan keterampilan diagnostik yang mendalam dari pemimpin kebiasaan manusia (Bactiar et al., 2013).

2.4.5 Fungsi kepemimpinan

Fungsi utama pemimpin di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin membantu menciptakan suasana persaudaraan, bekerja sama dengan penuh kebebasan.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengatur dirinya sendiri, yaitu berpartisipasi dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok batin menetapkan dan menjelaskan tujuan.
3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu bantu kelompok menganalisis situasi untuk nanti tentukan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.

4. Pemimpin bertanggung jawab untuk membuat keputusan bersama dengan grup. Pemimpin memberi kesempatan seperti itu kepada kelompoknya belajar dari pengalaman. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk ini latih kelompok untuk menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani mengevaluasi hasil secara jujur dan objektif.
5. Pemimpin bertanggung jawab untuk pengembangan dan menjaga eksistensi organisasi (Suhardan, 2014).

2.5 Budaya organisasi

2.6.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau yang sering disebut dengan organisasi budaya memiliki arti yang sama. Organisasi apa pun memiliki budaya yang mencerminkan perilaku anggotanya dan kebijakan organisasi. Menurut Robbins (2006) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Menurut Konopaske *et al.*, (2006) budaya organisasi inilah yang dianggap karyawan dan persepsi ini menciptakan pola dan keyakinan, nilai, dan harapan. Sedangkan menurut Darto (2016) mengatakan budaya organisasi adalah sebuah system bersama-sama yang mencakup keyakinan, nilai, dan perilaku kelompok yang berbeda dari organisasi lain. Deskripsi di atas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik yang menjadi ciri organisasi dengan organisasi lain.

2.6.1 Fungsi budaya organisasi

Robbins (2006) mengungkapkan bahwa budaya memiliki fungsi bagi sebuah organisasi, yaitu:

1. Sebagai penentu batasan. Artinya, budaya menciptakan perbedaan atau ketidaksesuaian antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Ini mengandung rasa identitas anggota organisasi
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu itu lebih besar dari pada kepentingan individu
4. Budaya memperkuat stabilitas sistem sosial. Budaya adalah pengikat sosial yang membantu menjaga kebersamaan organisasi bagaimana memastikan standar apa yang seharusnya para pekerja berkata dan melakukannya.
5. Budaya berperan sebagai mekanisme untuk memberi makna dan kontrol yang membutuhkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.6.2 Tipe budaya organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) terdapat 3 tipe umum budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif adalah budaya tempat tinggal karyawan didorong untuk berinteraksi dengan dan bekerja pada orang lain tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhannya, sehubungan dengan mencapai tujuan realisasi diri, yang merupakan hadiah manusiawi dan persatuan
2. Budaya pertahanan pasif dicirikan oleh kepercayaan memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan orang lain dengan cara yang tidak membahayakan keselamatan kerja mereka sendirian. Budaya ini mendorong keyakinan normatif terkait persetujuan, konvensional, kecanduan dan penghindaran.
3. Perusahaan dengan budaya agresif-defensif mendorong orang karyawan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan keras mereka melindungi keamanan dan status pekerjaan mereka. Jenis budaya ini lebih diwarnai dengan refleksi keyakinan normatif

oposisi, kekuatan dan daya saing. Budaya alami organisasi itu sulit dipahami, tidak berwujud, diduga, dan dianggap normal. Setiap perusahaan memiliki budayanya sendiri sebuah organisasi, organisasi atau perusahaan dapat melakukan ini namun, mereka memiliki budaya organisasi yang sama dominannya perusahaan memiliki keyakinan dan fitur normatif budaya organisasi yang berbeda.

2.6.3 Karakteristik budaya organisasi

Menurut Makmuri (2005) ada beberapa ciri-ciri budaya organisasi dikatakan kuat sementara yang lainnya lemah. Berikut ini beberapa fiturnya digunakan untuk menentukan apakah budaya organisasi kuat yaitu:

1. Kebersamaan

Budaya organisasi yang kuat adalah komunitas dapat ditampilkan oleh anggota organisasi orientasi dan pengenalan. Akan bekerja sesuai dengan itu dengan nilai-nilai budaya melalui aplikasi kebiasaan kerja dan berperilaku di lingkungan kerja.

2. Peran pemimpin

Pemimpin yang terarah dan mampu menginstruksikan anggota organisasi untuk membuat file bertindak, memotivasi dan menginspirasi semua bawahan anda sehingga menciptakan budaya terbuka dalam organisasi.

3. Intensitas

Ketika perusahaan bermaksud untuk mengirimkan apresiasi kepada karyawan sebagai kebijakan kemudian kebijakan akan menciptakan kemauan karyawan lakukan apa yang diharapkan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pembahasan pada penelitian ini. Tabel 2.1 menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel penelitian	Metode, sampel penelitian, alat analisis dan teori	Hasil penelitian
1	Setiawan (2016)	Variabel independen: Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan intelektual Variabel dependen: Kinerja auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • 50 sample • Regresi linear berganda • Kepemimpinan situasional dan sikap dan perilaku 	Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor
2	Putra (2016)	Variabel independen: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan Komitmen organisasi Variabel dependent: Kinerja auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • 80 sample • <i>Statistical package for the social sciences (spss)</i> 	Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
3	Zakiah (2013)	Variabel independen: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual Variabel dependent: Kecerdasan spiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • 175 mahasiswa • <i>Statistical package for the social sciences (spss)</i> 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi.

Table 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Variabel penelitian	Metode, sampel penelitian, alat analisis dan teori	Hasil penelitian
4	Supriyanto (2012)	Variabel independen: Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja dan Kinerja Variabel dependent: Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • 65 orang manajer bank bank syari'ah mandiri, btn syari'ah, bank muamalah, bri syari'ah, bank mega syari'ah di kota malang. • <i>Partial least square (pls)</i> • <i>Path Goal Theory</i> 	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Pangestu (2018)	Variabel independen: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan sosial Variabel dependen: Sikap etis mahasiswa akuntansi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Mahasiswa akuntansi strata satu (s1) universitas slamet riyadi, universitas setia budi, dan universitas tunas pembangunan • Analisis regresi linier berganda 	Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual tidak ada berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis akuntan. emosional kecerdasan berpengaruh negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi. kecerdasan sosial tidak signifikan secara positif berpengaruh terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi.

Table 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Variabel penelitian	Metode, sampel penelitian, alat analisis dan teori	Hasil penelitian
6	Urumsah (2016)	Variabel independen: Kecerdasan spiritual, Budaya organisasi dan Moral pemimpin Variabel dependent: Niat kecurangan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Responden penelitian ini adalah 52 karyawan departemen keuangan perusahaan swasta di yogyakarta. • <i>Bootstrapping di smartpls</i> • <i>Theory of planned behavior</i> 	Hasil penelitian ini adalah kecerdasan spiritual individu bukan merupakan pencegah kecurangan. Temuan lain adalah kecerdasan spiritual mampu untuk mewujudkan budaya organisasi dan moral pemimpin yang baik. Budaya organisasi yang baik mencegah kecurangan di organisasi, tetapi moral pemimpin yang baik tidak menutup kemungkinan untuk melakukan kecurangan.
7	Rustandy (2020)	Variabel independen: Tata kelola perusahaan yang baik, Pengendalian Internal Variabel dependen: Pencegahan <i>fraud</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Seluruh kantor pos regional sebanyak 11 kantor dan seluruh kantor pos pemeriksa (kprk) sebanyak 205 kantor di seluruh Indonesia • <i>Analisis path</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> di pt pos Indonesia (persero).
8	Urumsah (2018)	Variabel independen: Budaya organisasi, pemimpin dan Kecurangan. Variabel dependen: Budaya anti kecurangan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • 7 orang sebagai sample • <i>Second cycle coding</i> • <i>Fraud triangle</i> 	Penelitian ini menunjukkan bahwa religius mampu mencegah terjadi kecurangan. Keyakinan religius dapat berubah jika individu mendapatkan tekanan, sehingga mengabaikan spiritual yang dimilikinya. Di sisi lain, budaya organisasi sangat berkaitan

				erat dengan pimpinan sehingga arah budaya sangat bergantung dengan pimpinan. Selain itu, promosi anti kecurangan belum banyak diterapkan di organisasi.
--	--	--	--	---

Table 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Variabel penelitian	Metode, sampel penelitian, alat analisis dan teori	Hasil penelitian
9	Ocansey, Ganu (2017)	Variabel independen: Manajemen resiko, dan Peran budaya organisasi etis Variabel dependen: Kecurangan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • Karyawan di semua tingkat hierarki organisasi. • <i>Fraud triangle</i> dan <i>fraud diamond</i> 	Hasil penelitian ini berpendapat bahwa budaya perusahaan memainkan peran penting dalam mengelola risiko tindakan kecurangan. Terutama, ketika etika tertanam kuat dalam budaya perusahaan dan dicontohkan oleh pimpinan puncak, organisasi lebih cenderung meminimalkan kecurangan internal.
10	Mamahit (2018)	Variabel independen: <i>Whistle-blowing</i> , Audit investigasi dan audit forensik Variabel dependen: Deteksi <i>fraud</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • Penelitian ini berjumlah 12 orang pemeriksa pada bidang investigasi kantor perwakilan provinsi (BPKP). • <i>Software nvivo 11</i> • <i>Agency theory</i> 	Disimpulkan bahwa audit forensik dan audit investigasi merupakan metode yang efektif dalam mendeteksi <i>fraud</i> dan <i>whistleblowing</i> dapat mendukung efektivitas audit forensik dan audit investigasi dalam mendeteksi <i>fraud</i> .
11	Artana, Herawati, Atmadja (2014)	Variabel independen: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional,	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Jumlah 50 responden dari universitas pendidikan ganessa 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap pemahaman akuntansi.

		Kecerdasan spiritual dan Perilaku belajar Variabel dependen: Pemahaman akuntansi	singaraja dan 50 responden dari universitas udayana denpasar. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Statistical package for social sciences (spss)</i> 	Secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan perilaku belajar berpengaruh positif terhadap pemahaman akuntansi.
--	--	--	--	--

Table 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Variabel penelitian	Metode, sampel penelitian, alat analisis dan teori	Hasil penelitian
12	Muttaqiyathun (2011)	Variabel independen: Kecerdasan spiritual, Kecerdasan emosional, dan Kecerdasan intelektual Variabel dependen: Kinerja dosen	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Penelitian kepada dosen-dosen perguruan tinggi swasta di yogyakarta. • Analisis regresi berganda • <i>Power Theory, Dwi Factor theory, Multi Factor Theory dan Hierarchical Theory</i> 	Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja dosen secara signifikan dipengaruhi oleh emosional, intelektual dan spiritual quotient, baik secara simultan maupun parsial. Kecerdasan spiritual memberikan pengaruh kontribusi terhadap kinerja dosen dari kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Menurut hasil penelitian, emosional, intelektual dan spiritual quotient sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.
13	Septiarini, Gorda (2018)	Variabel independen: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual Variabel dependen: Kinerja karyawan dan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Seluruh karyawan mulia farma group yang berjumlah 118 karyawan. • <i>Agree Disagree Scale</i> 	Implikasi dari penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

		Budaya organisasi		
14	Ratnasari (2015)	Variabel independen: Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual Variabel dependen: Kinerja staff	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Objek dalam penelitian adalah staff yang bekerja di departemen quality assurance pt. Peb batam. Terdiri dari populasi sebanyak 53 • <i>Regresi linier berganda</i> 	Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar Faktor yang diamati adalah $r^2 = 0,768$. Artinya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memengaruhi karyawan kinerja sebesar 76,8%, sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh lainnya faktor di luar model penelitian ini.

Table 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Variabel penelitian	Metode, sampel penelitian, alat analisis dan teori	Hasil penelitian
15	Modaberan, Sarnaghi, Abedini (2020)	Variabel independen: Pemahaman hubungan organisasi dan Efektivitas tujuan organisasi Variabel dependen: Aktivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • 6 pabrik terpilih yang memiliki tingkat kejahatan lingkungan tertinggi di kota masyhad dan setelah sesuai bertingkat acak • 252 dipilih sebagai sampel akhir • Uji friedman 	Hasil uji friedman tentang pengaruh ketiga dimensi peran budaya kelembagaan terhadap Kejahatan lingkungan menunjukkan bahwa transfer budaya kelembagaan telah mendedikasikan dirinya pada peringkat tertinggi dan pembelajaran organisasi telah mendedikasikan dirinya pada peringkat terendah.

Berdasarkan Tabel di atas, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi lebih banyak digunakan sebagai aspek untuk menguji pencegahan *fraud*. aspek akhlak pemimpin belum pernah digunakan sebagai aspek pengujian. Selanjutnya, adapun peneliti yang membahas tentang pencegahan *fraud*, tetapi menggunakan aspek tersebut sebagai faktor. Lebih lanjut lagi, metode analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Adapun penelitian yang menggunakan metode kualitatif walaupun masih cukup terbatas, namun pengolahan datanya belum menggunakan alat bantu berupa *software* untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data.

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan pencegahan terhadap *fraud*. Berbeda dengan sebelumnya, penelitian ini menggunakan kecerdasan spiritual sebagai aspek serta akhlak pemimpin dan budaya organisasi sebagai aspek untuk menguji efektivitas pencegahan *fraud*. Perbedaan selanjutnya adalah penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan alat bantu dalam mengolah data, sehingga pengolahan data dapat dilakukan dengan lebih cepat, dengan menggunakan *software Nvivo 12*.

Penelitian ini akan menyajikan pembahasan secara komprehensif dari keempat aspek yang digunakan, yaitu kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin, budaya organisasi, dan pencegahan *fraud*. Perwujudan akhlak pemimpin tidak secara jelas disebutkan dalam pencegahan *fraud*, sehingga penelitian ini akan membahas tentang bagaimana perwujudan akhlak pemimpin tersebut dalam pencegahan *fraud*. Selanjutnya, dengan penelitian ini akan menyajikan pembahasan yang menarik tentang bagaimana peran kecerdasan spiritual antara pelaksanaan akhlak pemimpin dan budaya organisasi tersebut. Selain itu, pembahasan menarik lainnya dalam penelitian ini adalah pada aspek kecerdasan spiritual tidak hanya membahas tentang bagaimana pengaruhnya terhadap akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam pencegahan

fraud, tetapi juga akan membahas tentang bagaimana mekanisme penanganan yang ada dalam organisasi terhadap kecerdasan spiritual tersebut.

2.6.4 Kerangka Konseptual

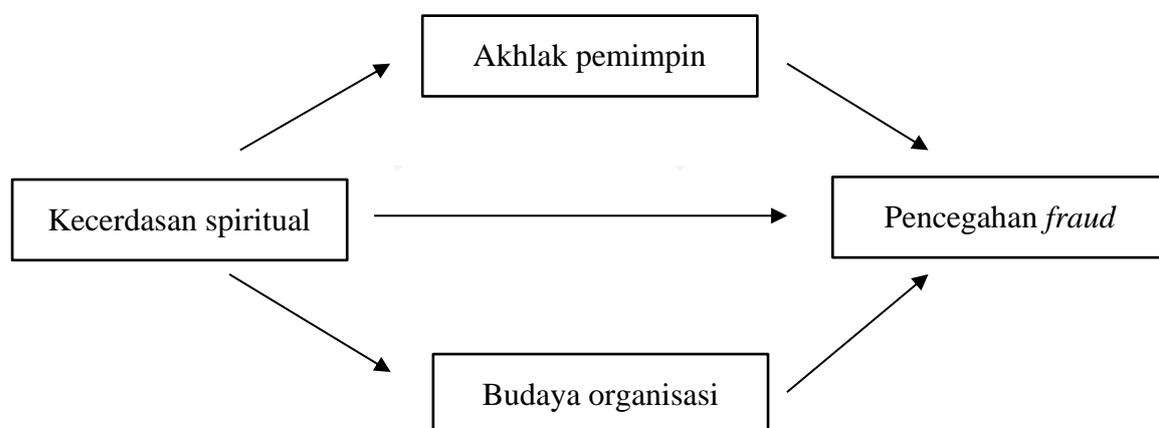
Penelitian yang dilakukan oleh Urumsah *et al.*, (2016) hasil penelitian ini adalah kecerdasan spiritual individu bukan merupakan pencegah kecurangan. Temuan lain adalah kecerdasan spiritual mampu untuk mewujudkan budaya organisasi dan moral pemimpin yang baik. Budaya organisasi yang baik mencegah kecurangan di organisasi, tetapi moral pemimpin yang baik tidak menutup kemungkinan untuk melakukan kecurangan.

Selain itu, dengan informasi yang diberikan, kecerdasan spiritual dapat membantu efektivitas budaya organisasi dalam pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani, 2019), Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual mahasiswa tergolong sedang. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua faktor. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula komitmen organisasi mahasiswa dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan spiritual maka semakin rendah pula komitmen organisasi mahasiswa, dan Melisa *et al.*, (2017) yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Akhlak sebagai keadaan jiwa yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa pertimbangan pikiran terlebih dahulu (Jamian, 2018). Siregar (2018) Kepemimpinan yang ideal berkaitan dengan kemajuan suatu peradaban dan suatu bangsa. Islam dan penganutnya menghendaki sosok pemimpin yang memiliki karakter yang baik dan akhlak yang mulia. Sumber rujukan menjadi seorang pemimpin bagi umat Islam berasal dari Al-Quran dan Hadits, mencontoh kepribadian Rasulullah saw dan para Khulafaur Rasyidin. Dalam konteks bernegara, rujukan tersebut dilandasi pula dengan aturan dan ketentuan

hukum yang berlaku di Indonesia. Penjelasan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Jamian *et al.*, (2016) moral itu milik Raja Iskandar Zulkarnain telah memberinya gelar manusia adab sebagai karakter mengungkapkan cara bagaimana kebijaksanaan manusia bisa menjadi besar terutama dalam mengejar keadilan, kebajikan dan perbuatan baik untuk kemajuan umat manusia.

Selanjutnya Deikme (2013) budaya organisasi adalah kerangka perilaku, emosi dan psikologi yang tertanam dalam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Koesmono, 2005). Dengan demikian upaya pembuktian dari budaya organisasi dapat membantu dalam pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyanto & Aryati (2019) hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) budaya organisasi dan sistem pengendalian internal dapat meningkatkan deteksi dan pencegahan pelanggaran di suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.2.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar di atas, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh secara langsung faktor kecerdasan spiritual dalam pencegahan *fraud* dan pengaruh secara tidak langsung faktor kecerdasan spiritual dalam mencegah *fraud* melalui efektivitas akhlak pemimpin dan budaya organisasi sebagai kegiatan untuk mencegah kecurangan (*fraud*) pada organisasi.



BAB III

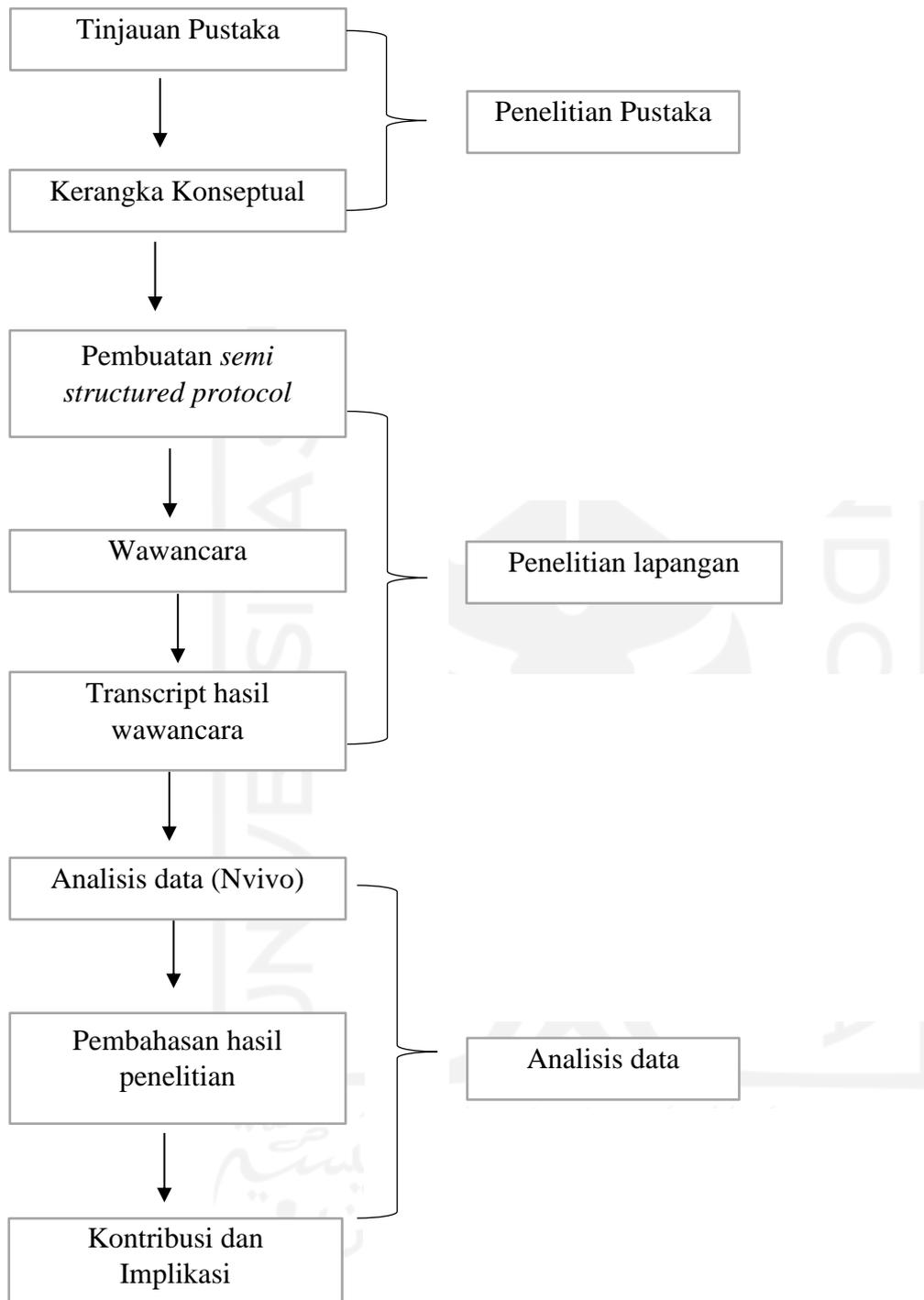
METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Teknik Penelitian

Studi ini bersifat kualitatif. Hilal dan Alabri (2013) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian mendeskripsikan fenomena berdasarkan sudut pandang informan, untuk menemukan banyak realitas dan mengembangkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena mereka konteks tertentu. Lebih lanjut lagi Hilal dan Alabri (2013) dengan menggunakan studi kualitatif ini peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah daripada hanya menganalisis data di dalamnya dalam skala besar, dan peneliti dapat mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap berkaitan dengan fenomena yang dipelajari. Karena basisnya adalah data kualitatif ini adalah teks dan kemudian instrumen utama untuk menggunakan proyek penelitian ini adalah seorang peneliti. Peneliti bertugas menyusun dan menganalisis hasil diperoleh dari informan.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah deskripsi dari alur proses penelitian hingga saat peneliti mampu menjawab rumusan masalah. Penelitian ini terdiri dari 3 tahap yaitu tahap pertama penelitian pustaka (*library research*), kedua, penelitian lapangan (*field research*), dan ketiga, analisis data (*data analysis*) (Saunders, Lewis, dan Thornhill 2009). Gambar 3.1 menunjukkan tahapan proses penelitian.



Gambar 3. 1 Tahapan Proses Penelitian

Berdasarkan Gambar 3.1, langkah pertama adalah studi pustaka. Penelitian Literatur terdiri dari tinjauan pustaka yang dilanjutkan dengan kompilasi kerangka kerja konseptual. Tinjauan pustaka disusun berdasarkan penelitian sebelumnya (jurnal ilmiah) dan buku. Apalagi

berdasarkan teori disajikan dalam tinjauan pustaka dan kemudian menyusun kerangka konseptual penelitian. Tahap kedua adalah penelitian lapangan. Kerja lapangan melibatkan persiapan protokol wawancara yang terstruktur sebagian, diikuti dengan wawancara, dan transkrip hasil wawancara. Penyusunan protokol untuk wawancara *unstructured interview* ini adalah pedoman bagi para ilmuwan dalam melakukan wawancara. Skor wawancara oleh peneliti dan kemudian ditranskrip. Langkah ketiga adalah analisis data. Analisis data terdiri dari analisis data menggunakan perangkat lunak *nvivo*, kemudian mendiskusikan hasil penelitian dan terakhir menentukan kontribusinya dan implikasinya.

3.3 Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris *population* yang berarti angka populasi. Dalam metode penelitian, populasi penelitian adalah keseluruhan dari subjek penelitian, yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai-nilai, peristiwa, sikap terhadap kehidupan, dan sebagainya agar barang-barang ini ada menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2005).

Berdasarkan pengertian dari populasi di atas, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota pada Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara. Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara dipilih karena salah satu tugas dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) adalah menjadi penghubung antara ulama dan pemerintah dan penerjemah timbal balik antara umat dan pemerintah guna mensukseskan pembangunan nasional.

3.4 Teknik Pengambilan Responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* juga disebut *judgment sampling* adalah pilihan peneliti yang disengaja untuk kualitas milik seorang informan. Teknik ini bukanlah teknik acak membutuhkan teori dasar atau sejumlah informan. Di sederhana, peneliti memutuskan

apa yang perlu diketahui dan untuk apa dia menunjuknya temukan orang yang bisa dan ingin memberikan informasi berdasarkan pengetahuan atau pengalaman (Etikan dan Musa 2016). Juga, prosedur pengambilan sampel dengan pengambilan *snowball sampling* saat peneliti mengakses pelapor melalui informasi kontak yang diberikan oleh pelapor lain (Noy, 2008).

3.5 Metode Pengambilan Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari dokumen, observasi, dan wawancara. Dokumen disebut sebagai sumber informasi karena merupakan objek siapa yang bisa memberikan informasi (Dewi, 2011). Dokumen yang digunakan di penelitian ini merupakan penelitian terdahulu dan regulasi terkait diterbitkan. Observasi adalah kegiatan meninjau objek yang dipilih sebagai sumber data (Dengen dan Hatta 2009). Kemudian wawancara adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari informan (Jogiyanto, 2008). Wawancara dilakukan dengan menggunakan wawancara semi terstruktur untuk program tersebut dapatkan informasi yang diperlukan. Wawancara sebagian terstruktur daftar pertanyaan yang disajikan oleh peneliti sebagai pedoman untuk ditentukan pertanyaan untuk ditanyakan kepada informan.

Menurut Rabionet (2011) menjelaskan berbagai tahapan wawancara semi-terstruktur ini adalah (1) pemilihan jenis wawancara yaitu pembuatan literatur memberikan kelebihan dan kekurangan wawancara yang ada sebagai dasar seleksi, (2) membangun pedoman etika, yaitu dengan mempertimbangkan masalah etika dan moral selama wawancara, (3) persiapan protokol wawancara. Peneliti harus memperhatikan dua elemen, termasuk caranya pewawancara memperkenalkan dirinya kepada orang yang akan diwawancarai dan apa pertanyaan untuk ditanyakan, (4) melakukan dan merekam wawancara. Proses wawancara dengan catatan tertulis, rekaman audio dan video sebagai alat untuk membantu pewawancara menyimpan informasi ini perlu, (5) menganalisis dan meringkas percakapan, yaitu proses

manajemen dan mengatur informasi yang diperoleh, dan (6) melaporkan hasil, yaitu melaporkan kesimpulan yang diperoleh atas dasar hasil wawancara.

3.6 Transkrip Hasil Wawancara

Setelah dilakukan wawancara, selanjutnya dihasilkan data dari hasil wawancara dalam bentuk suara yang diubah menjadi teks terstruktur. Proses disebut transkripsi. Transkripsi dalam bentuk teks tersebut kemudian dikonfirmasi kepada informan dan dikoreksi jika informan tersebut meminta koreksi seperti yang dimaksudkan.

3.7 Pengujian keabsahan data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007).

Triangulasi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini. Menurut Bachri (2010) menjelaskan bahwa triangulasi mencari dengan cepat pengujian data yang sudah ada dalam memperkuat tafsir dan meningkatkan kebijakan serta program yang berbasis pada bukti yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini, metode triangulasi teori digunakan untuk menghindari bias peneliti pada kesimpulan diambil dari perbandingan data dari wawancara dan teori yang relevan. Dengan metode ini, ilmuwan juga bisa berkembang pemahaman yang lebih dalam.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

3.7.1 Triangulasi

Menurut Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Triangulasi adalah suatu metode untuk mendapatkan data yang benar-benar *valid* dengan menggunakan metode ganda. Triangulasi adalah metode pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu data dari luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi ada berbagai macam cara yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teori

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teori yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih *valid* sehingga lebih kredibel.

3.8 Teknik analisis data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif di mana data yang diperoleh berupa kumpulan kata. Pendekatan yang digunakan adalah analisis isi dan menyempurnakan kerangka konseptual dari penelitian yang bertujuan mengeksplorasi penelitian. Penelitian ini menggunakan dua tahap analisis isi yaitu induktif dan deduktif (Berg 2004). Analisis induktif melibatkan eksplorasi langkah-langkah penelitian, topik, subtopik faktor dan faktor termasuk

analisis deduktif bandingkan kerangka konseptual awal dari studi dengan kerangka konseptual hasil penelitian (Creswell & Clark 2007).

Menurut Miles (1992) proses analisis terdiri dari tiga aliran, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Analisis data yang mendalam analisis data dengan bantuan komputer kualitatif digunakan dalam penelitian ini perangkat lunak tersebut yaitu *nvivo 12*. *Nvivo* merupakan paket perangkat lunak untuk analisis data kualitatif diproduksi oleh qsr international. Perangkat lunak ini melakukan banyak hal keuntungan dan dapat secara signifikan meningkatkan kualitas penelitian (Hilal dan Alabri 2013). Walsh (2003) menyatakan bahwa *nvivo* adalah sebuah perangkat lunak yang hanya berfungsi seperti peta dalam teknik analisis data kualitatif manual tentu saja, petanya jauh lebih pintar. *Nvivo* mengatur data mentah (wawancara, observasi, dll.) Dan menghubungkannya ke catatan dan database, di mana peneliti dapat membuat kode dan catatan analitis dan kemudian mengedit dan mengulangi ide saat proyek berlangsung (Walsh, 2003).

Pengkodean adalah titik awal dalam proses analisis data. *Coding* adalah caranya beri tag pada aspek data tertentu dan urutkan informasi berdasarkan dalam kategori yang berbeda (Walsh, 2003). Langkah dari analisis data yaitu pengorganisasian data, pengkodean, pengujian akurasi antara masalah dan pola respon, mengumpulkan semua data dan mencari penjelasan data, merumuskan hasil penelitian dan menyusun kesimpulan.

3.8.1 Reduksi Data

Menurut Miles (1992), reduksi data adalah proses seleksi, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengubah data mentah di lapangan. Data dari hasil wawancara yang telah diubah menjadi teks dan diuji validitas kemudian dikurangi untuk mengatur data yang dibutuhkan dan tidak diperlukan lalu dimasukkan ke dalam aplikasi *nvivo*.

3.8.2 Penyajian Data

Beberapa tahap proses penyajian data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuat kode dari tema-tema hasil penelitian
2. Pengelompokan (*coding*) berdasarkan kategori permasalahan dan pola jawaban
3. Pembuatan peta kategori permasalahan dan pola jawaban informan untuk melihat visualisasi kategori permasalahan dan pola jawaban.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam proses ini adalah menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan diambil dengan merumuskan dan meringkas hasil akhir penelitian diperoleh dari teori dan hasil wawancara. Penarikan aplikasi terdiri dari ringkasan apa yang telah diujikan, hasil yang didapat, manfaat dan implikasi penelitian, serta rekomendasi yang diberikan.



BAB IV

Pengantar

Bab ini menerangkan tentang hasil analisis informasi yang sudah dicoba oleh peneliti dalam penelitian lapangan dengan memakai bantuan aplikasi *Nvivo 12*. Penelitian lapangan dicoba dengan melaksanakan wawancara terhadap masing-masing informan yang berjumlah 8 orang di mana informan tersebut merupakan anggota Majelis Ulama Indonesia (MUI). Proses wawancara ini dilakukan dengan mengeksplor tiap-tiap topik yang sudah dipecah dalam sebagian penanda.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan analisis konten di mana menyamakan kerangka konseptual yang dikembangkan dari penelitian lapangan dengan kerangka konseptual yang diajukan. Dari analisis tersebut menghasilkan kerangka konseptual yang komprehensif yang peneliti sediakan pada akhir bab ini.

Pada bab ini peneliti memverifikasi serta menambahkan aspek yang diajukan dalam kerangka konseptual sebelumnya. Kemudian bab ini serta menyajikan gambaran tentang ikatan tiap-tiap konstruk serta indikatornya dan pengaruh antara satu konstruk terhadap konstruk yang lain.

4.1 Pengembangan Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian lapangan menggunakan *semi structured interview* yang menyajikan konstruk dan indikator 51 pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan teori dan literatur pada penelitian-penelitian sebelumnya. *Semi structured interview* yang dikembangkan menyajikan 51 pertanyaan untuk mengeksplor 9 topik utama.

Rincian kesembilan topik membahas konfirmasi hubungan antara satu topik dengan topik yang lainnya terdapat pada Tabel 4.1

Tabel 4. 1 Susunan pertanyaan topik

No.	Topik	Jumlah pertanyaan
1	pengecahan <i>fraud</i> pada MUI	12 pertanyaan
2	akhlak pemimpin	9 pertanyaan
3	budaya organisasi	8 pertanyaan
4	kecerdasan spiritual	10 pertanyaan
5	pengaruh kecerdasan spiritual terhadap akhlak pemimpin	2 pertanyaan
6	pengaruh kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi	2 pertanyaan
7	pengaruh akhlak pemimpin terhadap pengecahan <i>fraud</i>	3 pertanyaan
8	pengaruh budaya organisasi terhadap pengecahan <i>fraud</i>	3 pertanyaan
9	pengaruh kecerdasan spiritual terhadap pengecahan <i>fraud</i>	3 pertanyaan

Selanjutnya terdapat pengembangan pertanyaan yang dilakukan oleh peneliti untuk membahas tentang topik menarik yang didapatkan peneliti selama proses penelitian lapangan. Topik ini membahas tentang peranan antara akhlak pemimpin dan budaya organisasi dan kemudian menjelaskan perwujudan akhlak pemimpin tersebut menurut MUI.

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Kriteria Informan Wawancara

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara dengan teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, kriteria yang digunakan adalah anggota organisasi yang telah terlibat langsung dalam menjalankan organisasi tersebut. Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini berjumlah 8 orang. Demografi Informan disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Data Informan

Informan	Jabatan	Jenis Kelamin
Informan 1	Sekretaris	Laki-laki
Informan 2	Ketua	Laki-laki
Informan 3	Sekretaris Umum	Laki-laki
Informan 4	Ketua Umum	Laki-laki
Informan 5	Ketua	Laki-laki
Informan 6	Ketua	Laki-laki
Informan 7	Ketua	Laki-laki
Informan 8	Sekretaris	Laki-laki

4.2.2 Analisis Induktif

4.2.2.1 Pencegahan *Fraud* Pada Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sulawesi Utara

4.2.2.1.1 Pengetahun tentang kecurangan

Semua informan menyatakan mengetahui tentang apa itu kecurangan. Sebagai contoh informan 2 dan informan 7 menyampaikan sebagai berikut:

”Kecurangan itu adalah bagian daripada sikap seseorang, Sesungguhnya dia tidak berlandaskan pada aturan dan budaya yang dianut. Kecerdasan itu ada tiga yaitu kecerdasan spiritual, emosional, intelektual di mana ketiga hal ini yang sangat berpengaruh terhadap sikap seseorang, bagaimana orang tersebut melakukan sebuah tindakan.” (Informan 2)

“secara sepintas itu fraud itu adalah suatu tindakan atau sikap yang mengarah pada upaya secara sengaja untuk kejahatan dalam proses keuangan secara garis besar itu belum pernah saya alami tapi kalau sejauh ini yang dimaksud laut itu lebih kepada apa ya upaya memanipulasi menipu jadi atau melakukan penggelapan atau kecurangan diam seseorang yang secara sengaja melakukan kecurangan penipuan penggelapan terkait satu hal yang terutama dikaitkan dengan aspek-aspek keuangan meskipun aspek Selain itu masih bisa luas misalnya orang menipu dengan mark up misalnya harga itu di mark up kemudian dia membuat apa namanya pertanggungjawaban palsu misalnya atau dia melakukan pelaporan pelaporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Jadi penipuan penggelapan kecurangan termasuk curang itu, fraud.” (Informan 7)

Tabel 4.3 menyajikan pengetahuan tentang *fraud* dalam anggota MUI Sulut.

Tabel 4. 3 Pengetahun tentang kecurangan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pengetahuan tentang kecurangan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = Mengetahui

4.2.2.1.2 Kasus *fraud* yang diketahui di lembaga keagamaan

Pada indikator ini sebanyak 2 dari 8 informan mengetahui kasus *fraud* yang diketahui di lembaga keagamaan. Sebagai contoh informan 1 dan informan 7 menyatakan sebagai berikut:

“Saya pernah membaca halnya kasus menteri agama yang pernah ditahan akibat misalnya penyalahgunaan administrasi tentang dana haji itu kan termasuk juga yang ditemukan oleh lembaga pemeriksa keuangan kasus itu dilanjutkan menjadi tersangka makanya pak menterinya sempat masuk penjara. menteri agama kemudian ada pengadaan alquran yang dulu terlibat kasus salah satu ketua partai saya kira tidak bisa diteruskan karena adalah rahasia ini kan semua terjadi di kementerian agama yang paling menonjol itu adalah tentang pengelolaan dana haji itu yang menyebabkan banyak orang yang tercepat pada persoalan tentang kementerian agama dikira itu yang seperti pengetahuan saya cuman seperti itu saya kurang jelas karena saya tidak mengawal kasus ini sampai pada akhirnya pak menteri ditetapkan sebagai tersangka. Terima kasih atas informasinya.” (Informan 1)

“Banyak, Misalnya penyalahgunaan dana hibah. Itu disalahgunakan, dimanfaatkan secara tidak benar atau membuat laporan-laporan tidak benar. Kedua penyalahgunaan bantuan. bantuan bantuan bukan hibah mungkin dari pihak-pihak Dermawan dan sebagainya yang sebenarnya itu digunakan untuk suatu kegiatan tapi disalahgunakan. Dan yang ketiga, sumbangan-sumbangan untuk pembangunan, kantor-kantor agama. Misalnya orang kemudian melakukan manipulasi dalam upaya pembangunan ini dengan berbagai macam cara.” (Informan 7)

Tabel 4.4 menyajikan pengetahuan tentang kasus *fraud* yang diketahui di lembaga keagamaan.

Tabel 4. 4 Kasus kecurangan yang diketahui

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kasus kecurangan yang diketahui di lembaga keagamaan	√	X	X	X	X	X	√	X	2

Catatan: √ = Mengetahui

4.2.2.1.3 Pencegahan potensi kecurangan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, semua informan setuju bahwa harus ada pencegahan potensi kecurangan. Sebagai contoh informan 1 dan informan 7 menyatakan sebagai berikut:

“hal yang sering dilakukan untuk mengetahui kecurangan-kecurangan dalam pengelola keuangan misalnya sebelum uang itu dikelola maka ada penjelasan-penjelasan khusus yang disampaikan oleh ketua umum yang mempunyai kuasa penerima dana hibah.” (Informan 1)

“penggunaan dana bantuan harus sesuai dengan proposal, terutama dari program kerja dan kedua dalam pembuatan laporan keuangan termasuk juga pemanfaatan. peruntukannya harus sesuai dengan program yang kita susun. Jangan kita meminta untuk membuat program kegiatan seminar tapi dimanfaatkan untuk beli kursi, itu penyalahgunaan. Yang kedua laporan keuangan.” (Informan 7)

Tabel 4.5 menyajikan pencegahan potensi kecurangan.

Tabel 4. 5 Pencegahan potensi kecurangan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pencegahan potensi kecurangan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = Mengetahui

4.2.2.1.4 Pelanggaran peraturan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, semua informan setuju bahwa pelanggaran peraturan dapat menimbulkan kecurangan. Sebagai contoh informan 2 dan informan 4 menyatakan sebagai berikut:

“Pasti. Kecurangan saja itu sudah menyalahi aturan, maka dari itu dia tidak mematuhi aturan-aturan yang sudah disepakati. Seperti menggunakan uang organisasi akan tetapi hanya dipertanggungjawabkan seadanya.” (Informan 2)

“kalau di negeri kita ini kan banyak orang melanggar aturan-aturan yaitu kecurangan berpura-pura tidak tahu tentang peraturan seperti mentri-mentri membuat kecurangan masa dia tidak tau peraturan? ketika menutup mata atas peraturan-peraturan tersebut.” (Informan 4)

Tabel 4.6 menyajikan pelanggaran peraturan.

Tabel 4. 6 Pelanggaran peraturan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pelanggaran peraturan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = Mengetahui

4.2.2.1.5 Pemisahan jabatan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, semua informan setuju bahwa pemisahan jabatan dapat mencegah kecurangan. Sebagai contoh informan 6 dan informan 7 menyatakan sebagai berikut:

“iya, oh yang dimaksud itu ada orang Kapan tugas begitu ya rangkap tugas itu bisa saja terjadi kalau tugas itu diatur secara secara manajerial secara organisatoris dan bertanggung jawab itu tidak tidak akan mungkin kan itu kan hanya masalah tugas dan fungsi yang bertumpuk itu walaupun tanpa sengaja bisa saja Terjadi ketidak beresan secara tetapi ketika di manajemen secara bagus saya rasa itu tidak akan terjadi.” (Informan 6)

“Betul dengan merangkap jabatan mestinya job. Deskripsi itu job distribusi harus sesuai dengan anggaran dasar anggaran rumah tangga, kalau dua jabatan dirangkap 1 orang maka itu potensi besar sekali terhadap kecurangan. karena seperti yang saya katakan tadi, orang harus punya kuasamu terlebih dahulu, penyalahgunaan kekuasaan, kemudian mengarah pada korupsi.” (Informan 7)

Tabel 4.7 menyajikan pemisahan jabatan.

Tabel 4. 7 Pemisahan jabatan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pemisahan jabatan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = Mengetahui

4.2.2.1.6 Kebijakan pencegahan potensi kecurangan

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan oleh informan, 8 informan menyatakan harus ada kebijakan dalam pencegahan potensi kecurangan dan teknik yang digunakan untuk mencegah

potensi kecurangan. Salah satu pernyataan yang dapat menjelaskan pernyataan setuju tersebut adalah informan 4 sebagai berikut:

“Ya pertama yang kita ingatkan bawa ini seumpama uang negara kita harus patut untuk mempertanggung jawabkan jadi pakai sesuai dengan porsinya jangan kita pakai di luar dari porsinya sebab kita akan mendapatkan hibah dari pemerintah itu sesuai dengan permohonan. Ini permohonan kita untuk ini untuk ini ya jadi kita lakukan itu dengan aturan yang sudah disampaikan jangan melenceng dari pada program-program itu sebab juga kalau melenceng dari program itu akan dicari kenapa sampai melenceng atau tidak dilaksanakan program-program ini yang lain yang tidak masuk dalam ajukan atau permohonan itu dilaksanakan yaitu salah satu yang kemudian ya kita ingat bahwa ini amanah yang diamanatkan pemerintah kepada kita untuk menjalankan roda organisasi ini untuk mengayomi umat dengan dana yang tidak besar ini mari kita laksanakan seperti pendidikan kader ulama berdakwah sosialisasi fatwa-fatwa majelis ulama itu atau sosialisasi di tentang hukum ya kan sekarang ini uang kita banyak dipakai untuk turun ke provinsi kabupaten kota untuk mensosialisasikan tentang hukum vaksin yang ada di sementara berjalan ini sebab masyarakat indonesia kaum muslimin itu selalu bertanya apakah vaksin ini apa sudah halal maupun belum? Sudah ada ya seperti itulah.” (Informan 4)

Gambaran tanggapan teknik yang digunakan untuk mencegah kecurangan adalah pelaporan pertanggungjawaban disajikan dalam Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Kebijakan pencegahan potensi kecurangan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Laporan pertanggungjawaban	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.1.7 *Fraud* triangle merupakan faktor kecurangan

Berdasarkan tanggapan yang dinyatakan informan, dapat diambil kesimpulan bahwa semua informan setuju bahwa *fraud* triangle yang terdiri dari tekanan, peluang, dan rasionalisasi merupakan faktor penyebab *fraud*. Sebagai contoh informan 7 menyatakan sebagai berikut:

“Iya. Kalau ada peluang orang cenderung untuk mengambil lebih. Yang kedua bisa jadi karena tekanan kelompok atau tekanan-tekanan eksternal yang memungkinkan orang mengambil uang. Itu faktor peluang tekanan persuasi itu termasuk faktor-faktor yang memengaruhi dan termasuk rasionalisasi.” (Informan 7)

Selanjutnya tanggapan bahwa *fraud triangle* merupakan faktor penyebab *fraud* disajikan dalam Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 *Fraud triangle* merupakan faktor kecurangan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
<i>Fraud triangle</i>	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.1.8 Faktor lain dalam pencegahan kecurangan

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan oleh 8 informan, 6 informan menyatakan setuju bahwa sumber daya manusia merupakan faktor lain yang digunakan untuk mencegah kecurangan. Salah satu pernyataan yang dapat menjelaskan pernyataan setuju tersebut adalah informan 7 sebagai berikut:

“Struktur atau orang atau petugas atau pejabat yang melakukan harus betul-betul orang yang memang ditugaskan disitu. Misalnya bendahara, melalui manajemen dari bendahara kemudian atas izin ketua baru bisa dikeluarkan. Tidak bisa misalnya saya sebagai salah satu ketua langsung mengambil uang tanpa melalui prosedur dan sebagainya, apalagi kalau saya memegang uangnya.” (Informan 7)

Gambaran tanggapan faktor lain yang digunakan untuk mencegah kecurangan adalah sumber daya manusia disajikan dalam Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Faktor lain dalam pencegahan kecurangan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Sumber daya manusia	√	X	X	√	√	√	√	√	6

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2 Akhlak pemimpin

4.2.2.2.1 Akhlak terpuji

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak terpuji. Sebagai contoh Informan 1 dan informan 2 menjelaskan sebagai berikut:

“yang baik yang berarti dikira banyak makna yang saya hanya ketahui seperti itu jadi kalau mau akhlak mahmudah adalah kita harus baik kepada agama agama yang kita anut. Ya kita harus praktekkan harus memberikan kemanfaatan kepada sesama manusia ya buat apa kita misalnya ibadah bagus tapi sesama manusia kita tidak, makanya sebaik-baik manusia dalam alquran bilang ya jadi orang yang baik itu adalah orang yang bisa bermanfaat kepada manusia yang lain, yaitu sebaik-baik manusia.” (Informan 1)

“akhlak terpuji itu jelas rujukannya rasulullah, tidak ada yang bisa kita jadikan referensi selain itu. Akhlak tercela adalah segala sesuatu yang berbeda dengan apa yang diamanatkan oleh rasulullah saw. Bagaimana ia berakhlak di keluarga, di tengah-tengah masyarakat, para sahabat, organisasi. Semakin banyak mengkaji akhlak rasulullah maka dari situ kita dapat memunculkan integritas seseorang. Dalam hal ini memang butuh waktu dan proses yang panjang.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.11 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak terpuji.

Tabel 4. 11 Akhlak terpuji

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlak terpuji	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2.2 Akhlak tidak terpuji

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak tidak terpuji. Sebagai contoh Informan 1 dan informan 2 menjelaskan sebagai berikut:

“Akhlak mazmumah dan akhlak yang tidak terpuji dan akhlak akhlak yang sikapnya baik pada sesama akhlak yang tidak terpuji adalah akhlak seseorang yang hanya mengandalkan ilmu pengetahuannya tetapi tidak terikat dengan tuhan yang baik misalnya kepada manusia tapi kepada tuhan dia tidak baik.” (Informan 1)

“bertentangan dengan akhlak rasulullah.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.12 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak tidak terpuji.

Tabel 4. 12 Akhlak tidak terpuji

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlak tidak terpuji	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2.3 Akhlak terhadap Allah SWT

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak terhadap Allah SWT. Sebagai contoh

Informan 1 dan informan 2 menjelaskan sebagai berikut:

“Jadi seorang pemimpin itu di betul-betul berakhlak dari semua sisi ya itu harapan kita semua dari semua sisi yang dimaksud adalah ketika dia harus baik kepada tuhan maka dia juga harus baik kepada manusia.” (Informan 1)

“Pahami bagaimana cara Allah menunjukkan hal-hal yang baik dan hal itu ditunjukkan dalam kehidupan bermasyarakat.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.13 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak tidak terpuji.

Tabel 4. 13 Akhlak terhadap Allah SWT

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlak terhadap Allah SWT	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2.4 Akhlak terhadap manusia

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak terhadap manusia. Sebagai contoh

Informan 1 dan informan 2 menjelaskan sebagai berikut:

“dia juga harus baik kepada manusia ketika kedua-duanya maka pasti lingkungan akan tercipta dengan kata yang disebut dengan akhlak seorang pemimpin yang masih bisa baik kepada sesama manusia.” (Informan 1)

“hal ini menjadi komponen dalam kita hidup berbangsa dan bernegara.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.14 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak terhadap manusia.

Tabel 4. 14 Akhlak terhadap manusia

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlak terhadap manusia	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2.5 Akhlak terhadap lingkungan

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak terhadap lingkungan Sebagai contoh

Informan 1 dan informan 2 menjelaskan sebagai berikut:

“baik kepada alam sekitar alam sekitar yang kita harus berbuat baik adalah kita mampu menghargai seluruh makhluk makhluk yang ada di sekitar kita, kita tidak harus membedakan siapa ini siapa itu seperti ini.” (Informan 1)

“harus menyatu bersama-sama yaitu kepada Allah, Lingkungan dan sesama. 3 hal ini menjadi komponen dalam kita hidup berbangsa dan bernegara.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.15 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak terhadap lingkungan.

Tabel 4. 15 Akhlak terhadap lingkungan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlak terhadap lingkungan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2.6 Akhlak membentuk dan menjadi teladan

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak membentuk dan menjadi teladan

Sebagai contoh Informan 3 dan informan 2 menjelaskan sebagai berikut:

“Ya apalagi di Majelis Ulama Indonesia akhlak pemimpin ini adalah menjadi teladan bagi kita karena kalau akhlak pemimpinnya tidak baik maka apa yang akan kita

sampaikan maka akan tidak akan didengar, Sebelum mendengar Rasulullah jujur, taat, kasih sayang dan lain sebagainya.” (Informan 3)

“Ya jelas akhlak itu harus kaulan wafilan ya seorang pemimpin itu adalah perkataan perbuatan.” (Informan 4)

Berikut Tabel 4.16 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak membentuk dan menjadi teladan.

Tabel 4. 16 Akhlak membentuk dan menjadi teladan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlak membentuk dan menjadi teladan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.2.7 Akhlak dari pemimpin

Seluruh informan mengetahui bahwa tujuan dari akhlak pemimpin Sebagai contoh Informan 7 dan informan 8 menjelaskan sebagai berikut:

“Jadi akhlak pemimpin itu sangat ditentukan oleh lingkungan, lingkungan dalam hal ini adalah peluang dan tantangan jadi kalau kita ada peluang melakukan kesalahan atau melakukan kejahatan atau fraud, itu kita cenderung melakukan. kalau juga ada tekanan kita melakukan makanya untuk menghadapi ini supaya orang tidak melakukan kejahatan pertama peluangnya diperkecil cara memperkecil peluang itu adalah salah satunya adalah membagi kekuasaan membagi kekuasaan Kalau tugas bendahara uang kasih dia uang kalau ketua tugasnya bukan keuangan, jangan campur.” (Informan 7)

“akhlak pemimpin, saya pikir dia harus memahami dirinya sendiri pasti ada kekurangan dan kelebihan, dia harus memahami saat dia sebagai pengurus biasa atau pimpinan oleh karena itu kalau dia pemimpin dia harus bertanggung jawab terhadap bawahannya, dan dia harus paham bagaimana cara-cara berorganisasi dan aturan-aturan organisasinya dia harus diterapkan kepada bawahannya karena dia sebagai contoh. Di MUI itu banyaknya profesi bukan cuma ahli agama saja Tetapi dia juga bilang jangan yang itu yang pertama itu harus pakai apa ya sebagai pemimpin atas sebagai anggotanya.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.17 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak dari pemimpin.

Tabel 4. 17 Akhlak Dari Pemimpin

	Informan	Frekuensi

Indikator	1	2	3	4	5	6	7	8	
Akhlahk Dari Pemimpin	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.3 Budaya organisasi

4.2.2.3.1 Fungsi budaya organisasi

Seluruh informan mengetahui bahwa fungsi dari budaya organisasi. Sebagai contoh Informan 7 dan informan 8 menjelaskan sebagai berikut:

“Orang-orang akan mendapat ide misalnya orang mendapat ide itu kalau berkumpul bersama-sama tapi begitu pandemi kultur berubah jadi yang dimaksud kultur budaya organisasi itu adalah suatu kebiasaan organisasi atau perilaku organisasi terutama yang dilakukan oleh anggota kelompok organisasi.” (informan 7)

“MUI budayanya seperti apa jadi budaya misalnya dia itu mengayomi.” (informan 8)

Berikut Tabel 4.18 menggambarkan respon dari masing-masing informan tentang fungsi budaya organisasi.

Tabel 4. 18 Fungsi budaya organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Fungsi budaya organisasi	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.3.2 Tipe budaya organisasi

Seluruh informan mengetahui bahwa tipe dari budaya organisasi. Sebagai contoh Informan 6 dan informan 7 menjelaskan sebagai berikut:

“merancang sesuatu itu secara bersama dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama Itulah karakteristiknya kalau kita tidak berpegangan di situ, maka sulit kita untuk untuk mewujudkan suatu organisasi yang handal.” (Informan 6)

“kebiasaan atau suatu perilaku organisasi yang dibentuk secara turun-temurun terus-menerus atau berdasarkan konstitusi dalam hal ini anggaran dasar rumah tangga jadi dia bisa dibentuk oleh organisasi itu sendiri secara turun-temurun diwariskan

pada anggota atau dia bisa berasal dari anggaran dasar, anggaran rumah tangga.” (Informan 7)

Berikut Tabel 4.19 menggambarkan respon dari masing informan tentang tipe budaya organisasi.

Tabel 4. 19 Tipe budaya organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Tipe budaya organisasi	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.3.3 Proses budaya organisasi dengan kolaborasi keilmuan

Seluruh informan mengetahui bahwa proses dari budaya organisasi dengan kolaborasi keilmuan. Sebagai contoh Informan 1 dan informan 7 menjelaskan sebagai berikut:

“ya. Jadi kita tetap melakukan apa kolaborasi-kolaborasi keilmuan yang mumpuni mari kita berdiskusi kemudian kita rumuskan program kemudian setelah program apa tercipta dalam itulah kemudian kita tulis dan kita bisa implementasikan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang.” (Informan 1)

“kita berupaya untuk melakukan pertemuan-pertemuan yang isinya dialog-dialog silaturahmi di mana pada kesempatan itu kita berusaha untuk saling mengoreksi, saling memberi pendapat saling tukar menukar pikiran.” (Informan 7)

Berikut Tabel 4.20 menggambarkan respon dari masing informan tentang proses budaya organisasi dengan kolaborasi keilmuan.

Tabel 4. 20 Kolaborasi keilmuan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kolaborasi keilmuan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.3.4 Bersikap sesuai dengan budaya organisasi

Seluruh informan mengetahui bahwa bersikap sesuai dengan budaya organisasi. Sebagai contoh Informan 4 dan informan 5 menjelaskan sebagai berikut:

“Ya jelas kalau organisasi itu ada suatu kriteria-kriteria yang harus dilakukannya dan diikuti seperti NU dan Muhammadiyah tetapi MUI inilah kumpulan orang-orang NU Muhammadiyah SI di sini kita saling menghormati satu sama lain kalau khusus untuk MUI jadi tidak ada 1 kriteria dan lain sebagainya sebab MUI ini orang-orangnya kumpulan daripada organisasi-organisasi Islam yang ada di dari pusat sampai daerah itu sehingga kita berhimpun dan berbicara tidak menyinggung terhadap masalah masalah budaya atau soal-soal kebiasaan atau Ukuran yang ada di dalam suatu organisasi.” (Informan 4)

“ya, jelas itu dia harus menyesuaikan dengan budaya mui.” (Informan 5)

Berikut Tabel 4.21 menggambarkan respon dari masing informan bersikap sesuai dengan budaya organisasi.

Tabel 4. 21 Bersikap sesuai dengan budaya organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Bersikap dengan budaya organisasi	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.3.5 Kesadaran anggota organisasi

Seluruh informan mengetahui bahwa kesadaran anggota organisasi. Sebagai contoh Informan 1 dan 4 informan menjelaskan sebagai berikut:

“penting untuk menjalankan organisasi adalah bagaimana jika seorang pemimpin itu bisa menghargai semua pengurus yang ada untuk melakukan kerja-kerja sejauh sama penghargaan kepada pengurus itu yang lebih baik sehingga organisasi ini betul-betul berjalan sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh pengurus.” (Informan 1)

“harus itu langkah-langkah Itulah komitmen-komitmen dari person-person masing-masing untuk bagaimana melaksanakan budaya organisasi kalau ada orang baru tapi tidak punya punya komitmen itu masuk tidak mencukupkan keluar juga tidak membahayakan ada orang-orang seperti itu, tapi kalau orang mempunyai satu dan satu organ itu mau punya komitmen ya itu yang dulu punya apa-apa untuk memajukan organisasi atau memaksa untuk memajukan organisasi tidak punya komitmen dalam dalam istilah agama itu istiqomah dalam melaksanakan punya jiwa berkorban punya jiwa di hati di dalam memajukan bertugas kalau tidak punya itu ya mandek.” (Informan 4)

Berikut Tabel 4.22 menggambarkan respon dari masing informan tentang kesadaran anggota organisasi.

Tabel 4. 22 Kesadaran anggota organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kesadaran anggota organisasi	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.3.6 Bentuk program kerja yang digunakan dalam teknik dalam budaya organisasi

Seluruh informan setuju bahwa bentuk program kerja yang digunakan dalam teknik dalam budaya organisasi. Sebagai contoh Informan 3 dan 7 informan menjelaskan sebagai berikut:

“pertama adalah mengadakan rapat-rapat untuk persamaan persepsi dan kedua kita sering program ya kan.” (Informan 3)

“pertama kita kan secara rutin itu ada rapat rapat itu bukan hanya membahas program kerja tapi juga kita melakukan evaluasi. Bagaimana program kerja itu sesuai dengan hakikat berdirinya Majelis Ulama dalam hal ini adalah membangun umat Islam, Maka dengan melakukan rapat kerja ini kita melakukan evaluasi juga terhadap budaya kerja.” (Informan 7)

Berikut Tabel 4.23 menggambarkan respon dari masing informan tentang bentuk program kerja yang digunakan dalam teknik dalam budaya organisasi.

Tabel 4. 23 Bentuk program kerja yang digunakan dalam teknik dalam budaya organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Teknik dalam budaya organisasi	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4 Kecerdasan Spiritual

4.2.2.4.1 Kesadaran diri

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa kesadaran diri bagian dari kecerdasan spiritual.

Sebagai contoh Informan 6 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

“banyak, rata-rata komisi-komisi rata-rata itu sudah punya.” (Informan 6)

“Menurut saya, sudah lama. Jadi dia itu ini sangat penting dimiliki oleh seorang yang sudah menyatakan diri untuk mengabdikan di MUI Apa yang dilakukan apa yang diprogramkan oleh MUI harus dijalankan dan tidak ada paksaan masuk di MUI atas kesadaran diri sendiri dan MUI itu tidak di gaji.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.24 menggambarkan respon dari masing-masing informan tentang kesadaran diri bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 24 Kesadaran diri

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kesadaran diri	√	√	√	√	√	√	X	√	7

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.2 Memiliki visi

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa memiliki visi bagian dari kecerdasan spiritual.

Sebagai contoh Informan 6 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

“ya, sederhana visi Untuk saya visi untuk masuk di mui sulut itu dia itu dalam Muhammadiyah menegakkan agama Islam singkat terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya Jadi mungkin visi seumur hidup menegakkan dan menjunjung agama Islam sehingga terciptanya masyarakat islam yang sebenar-benarnya tidak mungkin di sepanjang hayat.” (Informan 5)

“rata-rata mulai dari ketua umum sampai sekretariat itu punya visi yang jelas.” (Informan 6)

Berikut Tabel 4.25 menggambarkan respon dari masing-masing informan tentang memiliki visi bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 25 Memiliki visi bagian dari kecerdasan spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	

Memiliki visi	√	√	√	√	√	√	X	√	7
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.3 Bersikap fleksibel

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa bersikap fleksibel bagian dari kecerdasan spiritual.

Sebagai contoh Informan 1 dan 2 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Ya cenderung kepada misalnya ormas-ormas yang satu ini karena dia gabungan seluruh ormas yang ada di provinsi sulawesi jadi dia fleksibel jadi kita tidak harus segera ke kanan berat ke kiri tapi kita adalah organisasi yang luas asia yang di tengah-tengah jadi kalau misalnya yang satu cenderung ke yang salah maka kamu itu harus berdiri di tengah-tengah begitu juga ketika misalnya ada masalah-masalah yang itu harus berdiri di tengah bersikap yang adil bersikap berimbang tidak harus di salah satu ketika dia ada perselisihan perselisihan yang terjadi jadi sikap dari ilmu itu adalah bagaimana diam berada di tengah-tengah tidak seperti itu.” (Informan 1)

“Bersikap fleksibel itu sering atau lebih banyak digunakan di MUI. Fleksibilitas itu perlu, akan tetapi apa dan kondisi bagaimana yang harus bersikap fleksibel. Kemudian hal ini harus dapat dikontrol dan terkendali.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.26 menggambarkan respon dari masing informan tentang bersikap fleksibel bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 26 Bersikap fleksibel bagian dari kecerdasan spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Bersikap fleksibel	√	√	√	√	√	√	X	√	7

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.4 Berpandangan holistik

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa berpandangan holistik bagian dari kecerdasan spiritual. Sebagai contoh Informan 4 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

“MUI sudah menerapkan itu. apa yang terjadi hal-hal yang tidak kita inginkan sebab kita tahu bahwa MUI ini adalah suatu lembaga keagamaan itu harus menjaga Citra agama itu sendiri baik tidak terjadi hal-hal yang bisa merugikan amanat dari MUI.” (Informan 4)

“menurut saya, cara pandang secara holistic itu berarti secara utuh tidak boleh setengah-setengah, seperti menilai seseorang itu Berdasarkan informasi dari orang ini tidak bagus padahal informasi yang kita terima baru sepenggal kalau begitu kita ini berarti sudah digunakan dia mau itu sendiri.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.27 menggambarkan respon dari masing informan tentang berpandangan holistik bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 27 Bersikap holistik bagian dari kecerdasan spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Berpandangan holistik	√	√	√	√	√	√	X	√	7

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.5 Melakukan perubahan

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa melakukan perubahan bagian dari kecerdasan spiritual. Sebagai contoh Informan 2 dan 3 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau secara pribadi, ada orang-orang yang menuju ke arah sana atau melakukan perubahan.” (Informan 2)

“Kalau perubahan-perubahan yang pertama adalah perubahan diri karena dia menyangang status sebagai anggota Majelis Ulama Indonesia provinsi Sulawesi Utara misalnya tetapi kalau perubahan dari kerja dan budaya kerja saya kira dia seperti tadi karena dia mengambil bagian yang tidak banyak hanya sekitar 15% sampai 20% orang berkecimpung di Majelis Ulama karena dia bukan tempat untuk apa namanya tempat dia untuk bercocok tanam atau mencari penghidupan tidak hanya bentuk pengabdian saja dia perlu diperlukan maka dia suatu kerja yang hari-hari tidak hari-hari kita datang ya, berdasarkan kebutuhan saja kita datang.” (Informan 3)

Berikut Tabel 4.28 menggambarkan respon dari masing informan tentang melakukan perubahan bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 28 Melakukan perubahan bagian dari kecerdasan spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Melakukan perubahan	√	√	√	√	√	√	X	√	7

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.6 Sumber inspirasi

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa sumber inspirasi bagian dari kecerdasan spiritual.

Sebagai contoh Informan 3 dan 4 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Ya karena dengan adanya dia menyanggah gelar sebagai anggota Majelis Ulama Indonesia maka akan terjadi perubahan simbol-simbol dia misalnya dia tidak pernah pakai songkok lama-lama dia pakai songkok, mungkin interaksinya dulu tidak pernah berceramah atau berpidato dengan menggunakan ayat-ayat setelah dia menjadi majelis ulama maka dia menggunakan ayat-ayat itu sebagai dasar-dasar daripada ceramah maupun nasehat yang diberikan kepada orang lain.” (Informan 3)

“ya sumber inspirasi itu yang sebenarnya dari orang-orang terutama dalam kepengurusan MUI periode 2020-2025 ini banyak dari akademisi yang terlibat dalam dalam bidang-bidang Apakah itu bidang pendidikan bidang hukum orang lain sebagainya.” (Informan 4)

Berikut Tabel 4.29 menggambarkan respon dari masing informan tentang sumber inspirasi bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 29 Sumber inspirasi bagian dari kecerdasan spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Sumber inspirasi	√	√	√	√	√	√	X	√	7

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.7 Refleksi diri

Tujuh dari seluruh informan setuju bahwa sumber inspirasi bagian dari kecerdasan spiritual.

Sebagai contoh Informan 3 dan 4 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Ya kalau secara secara terstruktur dan tidak terstruktur ya adalah kita masing-masing refleksi diri itu kalau kita akan membahas agama sebagai watawa saubil Haq watawa saubil shabr saling menasehati, refleksi itu akan kita dapat kalau kita bersama dengan cermin yang lain kita bercermin itu adalah teman sendiri menuju jangan begitu tidak cocok untuk kalangan majelis ulama pemikir Anda terlalu liberal yang akan menuju ke sana kita saling menasihati antar anggota Majelis Ulama Indonesia provinsi Sulut.” (Informan 3)

“yang jelas sudah ada ya refleksi sendiri. Di MUI ini itu kita membentuk komisi-komisi jadi refleksi diri dalam tubuh MUI komisi-komisi komisi komisi inilah yang akan bekerja sesuai dengan komisinya.” (Informan 4)

Berikut Tabel 4.30 menggambarkan respon dari masing informan tentang refleksi diri bagian dari kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 30 Refleksi Diri Bagian Dari Kecerdasan Spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Refleksi diri	√	√	√	√	√	√	X	√	7

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.8 Kecerdasan spiritual bermanfaat dan penting bagi organisasi

Seluruh informan setuju Kecerdasan spiritual bermanfaat dan penting bagi organisasi.

Sebagai contoh Informan 7 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

“kecerdasan spiritual itu bagaimana seseorang itu merasa bermakna hidupnya kalau melakukan sesuatu dan misalnya begini ya. Orang kalau jadi pemimpin lalu yang dituju adalah cari nama cari namanya saja cari keuntungan maka organisasi akan hancur tapi kalau orang itu berorganisasi misalnya majelis ulama lalu dia datang untuk memberi diri untuk supaya hidup kita ini bernilai, itu kecerdasan spiritual, sangat mendorong. Makanya untuk membangun organisasi seperti majelis ulama orang harus terdorong bahwa dia betul-betul dibutuhkan kehadirannya supaya dirinya itu bermakna berguna ada nilainya nah kalau dia mencari makna dalam suatu organisasi itu akan membuat organisasi berjalan bagus, tapi kalau dia datang untuk mencari jabatan mencari keuntungan, itu organisasi mati. Jadi kecerdasan spiritual ini apapun definisinya itu pasti positif.” (Informan 7)

“oh menurut saya penting kalau dia paham insya allah tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.31 menggambarkan respon dari masing informan tentang Kecerdasan spiritual bermanfaat dan penting bagi organisasi.

Tabel 4. 31 Kecerdasan spiritual bermanfaat dan penting bagi organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Manfaat kecerdasan spiritual	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.4.9 Organisasi mendorong terciptanya kecerdasan spiritual secara internal

Seluruh informan setuju organisasi mendorong terciptanya kecerdasan spiritual secara internal. Sebagai contoh Informan 7 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

“kecerdasan spiritual itu bagaimana seseorang itu merasa bermakna hidupnya kalau melakukan sesuatu dan misalnya begini ya. Orang kalau jadi pemimpin lalu yang dituju adalah cari nama cari namanya saja cari keuntungan maka organisasi akan hancur tapi kalau orang itu berorganisasi misalnya majelis ulama lalu dia datang untuk memberi diri untuk supaya hidup kita ini bernilai, itu kecerdasan spiritual, sangat mendorong. Makanya untuk membangun organisasi seperti majelis ulama orang harus terdorong bahwa dia betul-betul dibutuhkan kehadirannya supaya dirinya itu bermakna berguna ada nilainya nah kalau dia mencari makna dalam suatu organisasi itu akan membuat organisasi berjalan bagus, tapi kalau dia datang untuk mencari jabatan mencari keuntungan, itu organisasi mati. Jadi kecerdasan spiritual ini apapun definisinya itu pasti positif.” (Informan 7)

“oh menurut saya penting kalau dia paham insya allah tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.32 menggambarkan respon dari masing informan tentang organisasi mendorong terciptanya kecerdasan spiritual secara internal.

Tabel 4. 32 Organisasi mendorong terciptanya kecerdasan spiritual secara internal

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Dorongan kecerdasan spiritual secara internal	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.5 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap akhlak pemimpin

4.2.2.5.1 Peran pengetahuan empiris dan teoritis terhadap akhlak pemimpin

Seluruh informan setuju peran pengetahuan empiris dan teoritis terhadap akhlak pemimpin.

Sebagai contoh Informan 4 dan 5 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Ya jelas itu mempunyai gelar pendidikan yang sekarang itukan sudah menjadi trend dan tentu organisasi apalagi sebagai majelis ulama itu harus bekerja sesuai dengan yang punya bidang masing-masing masing-masing kita menempatkan orang itu sesuai dengan skillnya.” (Informan 4)

“kalau kecerdasan spiritual itu memang ada bagus tapi tak perlu yang pertama dan dorongan kita harus memahami lingkungan, lingkungan itu harus punya pengetahuan tentang psikologi dengan psikologi itukan kita bisa berintegrasi dengan siapa saja kedua harus banyak pengetahuan tentang sosiologi hubungan interaksi antara

manusia dengan manusia dan kita tahu di mana kedudukan manusia dan perbedaan-perbedaan watak semuanya ada disitu.” (Informan 5)

Berikut Tabel 4.33 menggambarkan respon dari masing informan tentang peran pengetahuan empiris dan teoritis terhadap akhlak pemimpin.

Tabel 4. 33 Peran pengetahuan empiris dan teoritis terhadap akhlak pemimpin

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pengetahuan empiris dan teoritis terhadap akhlak pemimpin	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.5.2 Kecerdasan spiritual membantu proses akhlak pemimpin

Seluruh informan setuju bahwa kecerdasan spiritual membantu proses akhlak pemimpin.

Sebagai contoh Informan 3 dan 4 informan menjelaskan sebagai berikut:

“makanya intelektual muslim yang bisa membangun Islam itu rata-rata adalah orang yang cerdas contoh misalnya Umar bin Abdul Aziz, Umar Bin Khattab itu mereka Utsman bin Affan cerdas dagangnya bagus ya kan Agamanya pasti bagus itu mengikuti.” (Informan 3)

“ya jelas itu sangat menunjang jadi kalau tidak ada kecerdasan spiritual dalam organisasi Islam itu Bagaimana seorang pemimpin itu norma sangat dibutuhkan samping juga tentunya dia bisa kecerdasan menejemen dia bisa sebab kalau seorang pemimpin itu bukan dia langsung kerja ya.” (Informan 4)

Berikut Tabel 4.34 menggambarkan respon dari masing informan tentang kecerdasan spiritual membantu proses akhlak pemimpin.

Tabel 4. 34 Kecerdasan spiritual membantu proses akhlak pemimpin

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kecerdasan spiritual membantu akhlak pemimpin	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Budaya Organisasi

4.2.2.6.1 Kecerdasan spiritual membentuk budaya organisasi

Seluruh informan setuju bahwa Kecerdasan spiritual membentuk budaya organisasi. Sebagai contoh Informan 5 dan 6 informan menjelaskan sebagai berikut:

“ya bisa itu, kan berhimpunnya ulama-ulama di dalamnya itu memiliki kecerdasan sesuai dengan disiplin ilmu yang diperoleh kalau di mui itu ada ulama nya ada cendekiawan nya dan ada birokrat nya nah ulamanya, cendekia dan birokratnya itu jika bekerja sama maka akan terjadi cendekiawan yang melonjak ilmunya tapi lonjakan nilai itu menjadi nilainya ulama seperti itu juga birokrasinya.” (Informan 5)

“penting, kalau di organisasi mui itu kan ada kalangan ulama di organisasi batang tubuh ada ulama Kemudian zuama dan cendekiawan bias ada tiga aspek ini jadi yang selalu mendrive itu ulama kemudian dari zuama itu diminta jalan-jalan pokok pikiran yang sangat penting untuk mendukung apa yang diinginkan oleh ulama itu sehingga itu di dalam majelis ulama itu batang tubuh Majelis Ulama itu dianjurkan bahkan diwajibkan tidak hanya ulama tetapi juga harus dari zuama dan cendekiawan tiga aspek ini yang harus kerja sama.” (Informan 6)

Berikut Tabel 4.35 menggambarkan respon dari masing informan tentang kecerdasan spiritual membentuk budaya organisasi.

Tabel 4. 35 Kecerdasan spiritual membentuk budaya organisasi

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kecerdasan spiritual membentuk budaya organisasi	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.6.2 Peran kecerdasan yang semakin meningkat

Seluruh informan setuju bahwa Peran kecerdasan yang semakin meningkat. Sebagai contoh Informan 2 dan 6 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Itu berkorelasi positif, jika cerdas spiritual maka ia akan mendorong budaya semakin naik.” (Informan 2)

“jelas sangat membantu, bantuannya itu apa bilang itu ceritanya begitu ya namanya manusia pasti ada kekurangan. walaupun di organisasi ini ulama banyak zuama juga tidak sedikit cendekiawan juga pokoknya mumpuni tetapi namanya manusia itu tetap ada ada kekurangannya di sini ada tiga golongan ini yang sering yang sering saling melihat itu melihat bawa kalau lama itu ada yang keliru kalau misalnya kalau dekat dengan kekuasaan misalnya itu dari cendekiawan itu mengingatkan demikian pula

cendekia kalau dia terlalu agresif lebih mengutamakan pengetahuan daripada moral maka dari ulama ini kalau kita terlalu jauh dengan dengan kekuasaan dari zuama yang mengingatkan tidak boleh karena kemitraan itu perlu di itu begitu Itu yang selama ini terjadi.” (Informan 6)

Berikut Tabel 4.36 menggambarkan respon dari masing informan tentang Peran kecerdasan yang semakin meningkat

Tabel 4. 36 Peran kecerdasan yang semakin meningkat

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Peran kecerdasan yang semakin meningkat	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.7 Pengaruh akhlak pemimpin terhadap pencegahan *fraud*

4.2.2.7.1 Faktor yang tepat

Seluruh informan setuju bahwa faktor yang tepat untuk mencegah *fraud*. Sebagai contoh Informan 1 dan 2 informan menjelaskan sebagai berikut:

“untuk mencegah tidak melakukan kecurangan kalau akhlaknya baik tidak akan melakukan kecurangan jadi salah satu faktor. ya satu faktor yang bisa dijadikan alat untuk supaya orang tidak melakukan kecurangan karena kalau akhlaknya baik pasti dia tidak akan curang.” (Informan 1)

“Akhlak pemimpin adalah kunci. Kecurangan itu bisa terjadi ketika di bawahnya itu melihat bahwa atasanya itu kurang/curang.” (Informan 2)

Berikut Tabel 4.37 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak pemimpin merupakan faktor yang tepat dalam mencegah kecurangan.

Tabel 4. 37 Faktor yang tepat

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Faktor yang tepat	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.7.2 Pencegahan *fraud* menjadi lebih baik

Seluruh informan setuju bahwa akhlak pemimpin dapat mencegah *fraud* menjadi lebih baik. Sebagai contoh Informan 4 dan 5 informan menjelaskan sebagai berikut:

“sepanjang masa, contoh saja tidak usah jauh-jauh saya sudah memimpin satu periode alhamdulillah berjalan dengan bagus tidak ada hal-hal yang kalau boleh dikatakan menjelekan majelis ulama dan periode kedua ini sampai 2025 Insyaallah akan berjalan apalagi pengurus-pengurus yang ada dalam ada orang banyak banyak orang ulama dari akademisi dan mempunyai disiplin ilmu yang bagus mereka itu ada dokter ada Insinyur.” (Informan 4)

“ya, bisa berarti bisa menjadi lebih baik.” (Informan 5)

Berikut Tabel 4.38 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak pemimpin dapat mencegah *fraud* menjadi lebih baik.

Tabel 4. 38 Akhlak pemimpin dapat mencegah *fraud* menjadi lebih baik

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pencegahan kecurangan lebih baik	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.7.3 Mencegah terjadinya *fraud* di masa depan

Seluruh informan setuju bahwa akhlak pemimpin dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan. Sebagai contoh Informan 5 dan 6 informan menjelaskan sebagai berikut:

“ya, akhlak itukan ada miliki sifatnya tentang nilai-nilai agamanya sifatnya sifat memahami tentang substansi ilmu yang dikerjakan dan akhlak itu juga menyangkut masalah. Bagaimana interaksi antara satu dengan yang lain jika tiga itu menjadi menjadi apa kalau kolaborasi akan terbentuk akhlak yang baik.” (Informan 5)

“itu pasti kusus kita ya dalam pekerjaan dengan organisasi kita yang di komisi itu ada komisi pengkaderan. komisi pengkaderan dan komisi saya itu pemberdayaan masyarakat di samping dakwah, maka melalui program-program yang dilakukan secara intensif yang artinya programnya dituangkan di dalam kegiatan-kegiatan kegiatan dan dan disusunlah misi dan strategi pencapaian program itu dilaksanakan secara terstruktur terstruktur semacam ada kalau di kenegaraan itu namanya rencana strategis rencana strategis ini di Majelis Ulama yang akan dikembangkan.” (Informan 6)

Berikut Tabel 4.39 menggambarkan respon dari masing informan tentang akhlak pemimpin dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan.

Tabel 4. 39 Akhlak pemimpin dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan.

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Mencegah terjadinya <i>fraud</i> di masa depan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.8 Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*

4.2.2.8.1 Metode yang efektif

Seluruh informan setuju bahwa budaya organisasi merupakan metode yang efektif untuk mencegah *fraud*. Sebagai contoh Informan 7 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

kalau yang dimaksud dengan budaya organisasi terkait kecerdasan spiritual berarti iya.” (Informan 7)

“Ya menurut saya, dan kembali pada misi organisasi itu apakah budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan korupsi yang itu melanggar aturan agama dan melanggar undang-undang karena budaya-budaya seperti itu jangan Sampai terjadi dan dilakukan pencegahannya itu dilakukan apa sosialisasi.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.40 menggambarkan respon dari masing informan tentang budaya organisasi merupakan metode yang efektif untuk mencegah *fraud*.

Tabel 4. 40 Budaya organisasi merupakan metode yang efektif untuk mencegah *fraud*

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Metode yang efektif	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.8.2 Pencegahan *fraud* lebih cepat

Seluruh informan setuju bahwa budaya organisasi dapat mencegah *fraud* lebih cepat.

Sebagai contoh Informan 7 dan 8 informan menjelaskan sebagai berikut:

“kalau yang dimaksud dengan budaya organisasi terkait kecerdasan spiritual berarti iya.” (Informan 7)

“Ya menurut saya, dan kembali pada misi organisasi itu apakah budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan korupsi yang itu melanggar aturan agama dan melanggar undang-undang karena budaya-budaya seperti itu jangan Sampai terjadi dan dilakukan pencegahannya itu dilakukan apa sosialisasi.” (Informan 8)

Berikut Tabel 4.41 menggambarkan respon dari masing informan tentang budaya organisasi dapat mencegah *fraud* lebih cepat.

Tabel 4. 41 Budaya organisasi dapat mencegah *fraud* lebih cepat

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Pencegahan <i>fraud</i> lebih cepat	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.8.3 Mencegah *fraud* terjadi di masa depan

Seluruh informan setuju budaya organisasi dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan.

Sebagai contoh Informan 1 dan 5 informan menjelaskan sebagai berikut:

“Oh iya, salah satunya budaya organisasi terus berperan Untuk mencegah kecurangan. kecurangan ya karena Selalu ber jamur selalu berubah-ubah.” (Informan 1)

“bisa, kita harus membangun standar yang jelas dan baku.” (Informan 5)

Berikut Tabel 4.42 menggambarkan respon dari masing informan tentang budaya organisasi dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan.

Tabel 4. 42 Budaya organisasi dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Mencegah <i>fraud</i> di masa depan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.9 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Pencegahan *Fraud*

4.2.2.9.1 Kecerdasan spiritual mempunyai peran sebagai upaya untuk pencegahan *fraud*

Seluruh informan setuju bahwa kecerdasan spiritual mempunyai peran sebagai upaya untuk pencegahan *fraud*. Sebagai contoh Informan 4 dan 5 informan menjelaskan sebagai berikut:

“jelas itu, kecerdasan spiritual itu harus bisa dijaga sebab orang namanya cerdas ditambah spiritual Iya jadi ini akan membantu sekali dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.” (Informan 4)

“iya, bentuk upaya itu karena kita senantiasa melakukan sesuatu itu dengan pertimbangan baik dan buruknya kalau kita melakukan Itu baik atau buruk Maka insya Allah akan menghindari kita dalam hal-hal yang tidak baik dan tidak baik.” (Informan 5)

Berikut Tabel 43 menggambarkan respon dari masing informan tentang kecerdasan spiritual mempunyai peran sebagai upaya untuk pencegahan *fraud*.

Tabel 4. 43 Kecerdasan spiritual mempunyai peran sebagai upaya untuk pencegahan *fraud*

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Peran kecerdasan spiritual terhadap pencegahan kecurangan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.9.2 Upaya untuk pencegahan *fraud*

Seluruh informan setuju bahwa meningkatkan sistem pencegahan melalui kecerdasan spiritual agar dapat mencegah lebih banyak kasus *fraud*. Sebagai contoh Informan 5 dan 6 informan menjelaskan sebagai berikut:

“iya, bentuk upaya itu karena kita senantiasa melakukan sesuatu itu dengan pertimbangan baik dan buruknya kalau kita melakukan Itu baik atau buruk Maka insya Allah akan menghindari kita dalam hal-hal yang tidak baik dan tidak baik.” (Informan 5)

“Iya punya kecerdasan spiritual ya punya peran yang sangat penting dan strategis ya karena lagi-lagi kecerdasan spiritual itu bicara tentang keyakinan dan kebutuhan. ketuhanan itu prinsipnya sehingga dia sangat berperan strategis di dalam mengatur tata kehidupan seseorang selaku pemimpin selaku anggota organisasi dan sebagainya.” (Informan 6)

Berikut Tabel 4.44 menggambarkan respon dari masing informan tentang meningkatkan sistem pencegahan melalui kecerdasan spiritual agar dapat mencegah lebih banyak kasus *fraud*.

Tabel 4. 44 Meningkatkan sistem pencegahan melalui kecerdasan spiritual

Indikator	Informan								Frekuensi
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Meningkatkan sistem pencegahan	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

4.2.2.9.3 Dampak pada angka penurunan *fraud*

Seluruh informan setuju bahwa penerapan kecerdasan spiritual memiliki dampak pada menurunnya angka *fraud*. Sebagai contoh Informan 5 dan 6 informan menjelaskan sebagai berikut:

“yah jelas itu, pasti tapi sekali lagi tidak tidak saja masalah kecerdasan spiritual tetapi juga kecerdasan pengetahuannya dan kecerdasan emosionalnya iya, yang bisa legitimasi hilangnya kecurangan itu.” (Informan 5)

“kalau sesuai dengan pengalaman sesuai dengan pengalaman di Kementerian Agama ada pernah saya sedikit ada pencegahan apa namanya pencegahan korupsi menurut Seluruh ajaran agama? Nah, waktu itu siapa kantor jadi itu sangat efektif sekali sangat penting sekali bahwa kalau bicara tentang penyimpangan kecurangan dan sebagainya yang fraud tadi kalau di hadapan kita semuanya muslim yang langsung disampaikan itu bahwa penyimpangan ini peraut ini seperti ini dan korupsi seperti ini itu pengalaman saya terjadi penurunan yang sangat drastis akan menyadari itu haram nanti Bagaimana anak istri kamu gitu aja Itu sudah langsung gemetar. Jadi kecerdasan spiritual ini menurut saya adalah hal yang sangat berperan penting dalam mencegah Bahkan menghindarkan seseorang itu dari perbuatan-perbuatan jahat.” (Informan 6)

Berikut Tabel 4.45 menggambarkan respon dari masing informan tentang penerapan kecerdasan spiritual memiliki dampak pada menurunnya angka *fraud*.

Tabel 4. 45 Penerapan kecerdasan spiritual memiliki dampak pada menurunnya angka *fraud*

	Informan	Frekuensi

Indikator	1	2	3	4	5	6	7	8	
Penurunan angka <i>fraud</i>	√	√	√	√	√	√	√	√	8

Catatan: √ = setuju

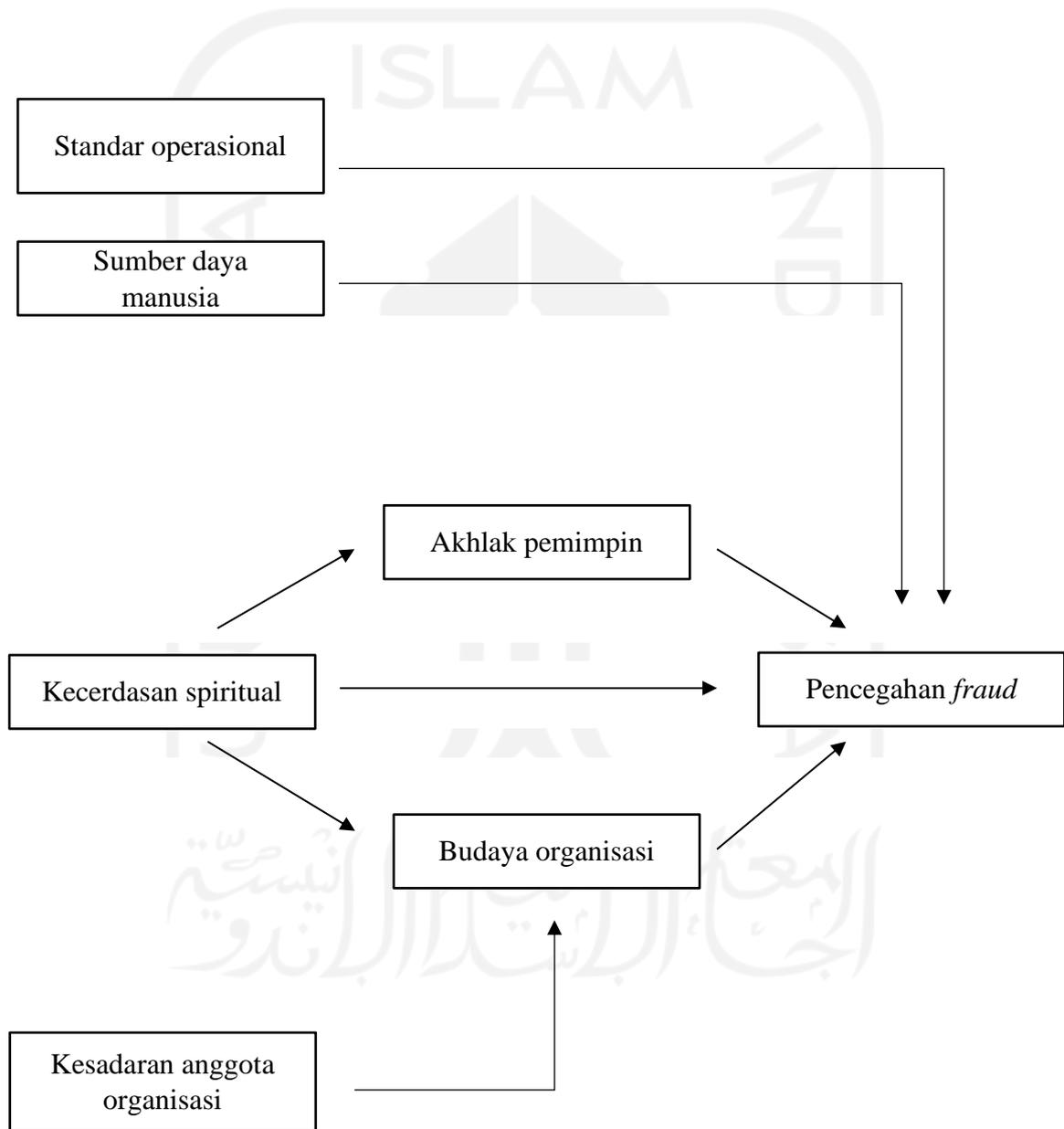
4.2.2.10 Kerangka Konseptual Studi Lapangan

Pada bagian ini, peneliti mengilustrasikan kerangka konseptual studi lapangan. Kerangka konseptual studi lapangan diilustrasikan dengan meningkatkan faktor baru yang ditemui pada peneliti melakukan studi lapangan. Ada pula rincian kerangka konseptual dari tiap-tiap topik yang dibangun dalam peta analisis (*maps*) dibantu aplikasi *Nvivo* 12 merupakan selaku berikut:

1. Lampiran 2 kerangka konseptual kecerdasan spiritual
2. Lampiran 3 kerangka konseptual akhlak pemimpin
3. Lampiran 4 kerangka konseptual budaya organisasi
4. Lampiran 5 kerangka konseptual pencegahan *fraud* pada Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara
5. Lampiran 6 kerangka konseptual akhlak pemimpin terhadap pencegahan kecurangan
6. Lampiran 7 kerangka konseptual budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan
7. Lampiran 8 kerangka konseptual pengaruh kecerdasan spiritual terhadap akhlak pemimpin
8. Lampiran 9 kerangka konseptual pengaruh kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi
9. Lampiran 10 kerangka konseptual kecerdasan spiritual terhadap pencegahan kecurangan

Dari ringkasan analisis induktif dihasilkan tiga topik baru terdiri dari pengaruh standar operasional dan sumber daya manusia terhadap pencegahan kecurangan serta kesadaran anggota organisasi terhadap budaya organisasi. Berbeda dengan model penelitian awal,

informan 2, 3, 4, 6 dan 7 menyebutkan bahwa standar operasional berpengaruh akan pencegahan kecurangan. Informan 1, 4, 5, 6, 7 dan 8 menyebutkan bahwa masalah sumber daya manusia memengaruhi pencegahan kecurangan. Pengaruh kesadaran anggota organisasi disebutkan semua informan berpengaruh pada budaya organisasi. Pada tahap penelitian ini, bersifat tentatif dan ringkasan dibuat dalam model berikut.



Gambar 4. 1 Kerangka Konseptual Studi Lapangan

Dari Gambar 4.1. pertama, model tentatif ini erat kaitannya dengan model penelitian awal. Hampir semua responden setuju dengan model awal karena mereka menyebutkan topik-topik yang ditemukan dalam model. Kedua, lebih dari setengah jumlah informan menyebutkan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dan kesadaran anggota organisasi sebagai pengaruh budaya organisasi. Namun, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, faktor tambahan ini tidak termasuk dalam model akhir dikarenakan topik sumber daya manusia dan kesadaran anggota organisasi masih berkaitan erat dengan topik yang ada yaitu kecerdasan spiritual dan akhlak pemimpin sehingga ini tidak termasuk dalam model akhir penelitian.

4.2.3 Analisis Deduktif

Di bagian ini, langkah pertama adalah membandingkan kerangka konseptual yang diusulkan sebelumnya dengan kerangka konseptual penelitian. Kerangka konseptual untuk lapangan ditentukan berdasarkan analisis induktif yang telah dibahas di bagian sebelumnya. Hasil yang diterima pada tahap ini, setiap topik baru yang muncul dapat diverifikasi.

Langkah kedua adalah meninjau hasil penelitian di lapangan. Tinjauan ini berfokus pada perbedaan antara dua kerangka konseptual. Dengan analisis difokuskan pada faktor-faktor yang paling tidak signifikan dan faktor tambahan yang disebutkan oleh informan.

Terdapat 3 faktor tambahan yang disebutkan oleh informan pada saat penelitian lapangan, di antaranya standar operasional disebutkan oleh 5 informan, sumber daya manusia disebutkan oleh 6 informan, kesadaran anggota organisasi disebutkan oleh 8 informan.

Berdasarkan frekuensi tersebut, ketiga faktor tambahan memiliki frekuensi penyebutan setengah dari jumlah keseluruhan informan sehingga faktor-faktor tersebut dapat digunakan untuk mendukung kerangka konseptual komprehensif.

Langkah ketiga, meninjau konstruksi dan indikator yang dihasilkan dari langkah kedua dengan literatur. Langkah ini memastikan bahwa konstruksi yang digunakan sesuai dan kompeten berdasarkan teori yang ada dan penelitian lapangan mendukung kerangka konseptual yang diusulkan sebelumnya. Berikut adalah penjelasan konstruk dan indikator yang dihasilkan dari analisis deduktif.

4.2.3.1 Pencegahan Kecurangan

Sayyid (2015) menjelaskan bahwa *fraud* adalah perbuatan tercela yang dibuat oleh orang-orang dengan membenarkan segala cara. Banyak indikator digunakan untuk mengukur desain pencegahan kecurangan adalah *fraud* menjadi perhatian utama, jenis kecurangan yang paling umum, pelaku kecurangan (Wardhani, 2014), kemampuan, peluang, tekanan dan rasionalisasi adalah penyebab penipuan (Wolfe & Hermanson, 2004), pelanggaran peraturan meningkatkan risiko kecurangan, pemisahan tugas dapat menurunkan terjadinya kecurangan (Wardhani, 2014), teknik yang digunakan untuk mendeteksi penipuan (Wardhani, 2014).

Berdasarkan penelitian lapangan dan teori yang ada, *fraud* menjadi perhatian utama pada organisasi. Hal ini dikarenakan *fraud* menjadi permasalahan yang tidak pernah terselesaikan. Berbagai macam kasus *fraud* semakin berkembang setiap tahunnya. *Fraud* dianggap sebagai virus yang dapat menghambat sistem organisasi. Jenis *fraud* yang paling banyak ditemukan adalah korupsi. Pelaku *fraud* terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Internal merupakan karyawan atau pegawai yang ada dalam pemerintahan sedangkan eksternal adalah pihak yang berasal dari luar pemerintahan yang biasanya bekerja sama dengan pihak internal tersebut. Ada beberapa faktor yang diindikasikan memunculkan tindakan *fraud*, yaitu:

1. Tekanan, peluang, dan rasionalisasi yang merupakan faktor penyebab seseorang melakukan tindakan *fraud*. Tiga faktor ini dianggap tidak bisa berdiri sendiri, terdapat keterkaitan antara ketiganya misalnya orang akan melakukan tindakan *fraud* apabila memiliki

peluang atau memiliki tekanan dan peluang serta rasionalisasi yang kuat. Hal ini sesuai dengan yang telah dijelaskan dalam teori *fraud triangle* di mana seseorang akan melakukan tindakan *fraud* apabila memiliki memiliki tekanan (*pressure*), adanya peluang yang terbuka (*perceived opportunity*), dan adanya pembenaran (*rationalization*).

2. Pelanggaran peraturan. Pada organisasi, terdapat aturan-aturan atau sistem yang telah berlaku sehingga setiap orang yang melakukan perbuatan melanggar aturan dipastikan ada potensi tindakan *fraud*.

3. Pemisahan tugas dapat menurunkan risiko terjadinya *fraud*. Dengan adanya pemisahan tugas dapat mengurangi kewenangan atau akses yang dimiliki seseorang terhadap satu penugasan. Selain itu, terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mencegah adanya tindakan *fraud*. Teknik tersebut telah dilakukan oleh salah satu organisasi, yaitu Majelis Ulama Indonesia (MUI).

4.2.3.2 Akhlak Pemimpin

Terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk akhlak pemimpin, yaitu makna akhlak (Wahid, 2006), Ruang lingkup akhlak untuk pemimpin dalam Islam dibagi menjadi Akhlak terhadap Allah, Akhlak terhadap sesama manusia, Akhlak terhadap lingkungan (Nata 2009), akhlak mulia (akhlak *al-karimah*) dan akhlak buruk (akhlak *al-qabihah*) (Marzuki, 2009).

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, akhlak pemimpin merupakan proses pembentukan dan pendukung organisasi dalam proses mewujudkan tujuan organisasi. Akhlak pemimpin merupakan nilai tambah bagi anggota organisasi. Perwujudan akhlak pemimpin oleh MUI diartikan dengan perilaku pemimpin dapat mengemban dan mempertanggung jawabkan dalam organisasi. Akhlak pemimpin merupakan peran pemimpin yang diterapkan dan dijalankan untuk menjadi faktor bagi individu sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan yang

dapat terjadi. Sumber dari akhlak pemimpin adalah hasil dari pengalaman empiris dan teoritis individu. Berdasarkan sumber tersebut akhlak pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, namun akhlak pemimpin ini dapat faktor utama ketika potensi dari individu untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi.

4.2.3.3 Budaya Organisasi

Ada 11 indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk audit investigasi, di antaranya fungsi budaya organisasi (Robbins, 2006), tipe budaya organisasi (Kreitner, R. & Kinicki, 2005) dan karakteristik budaya organisasi (Makmuri, 2005).

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, sama halnya dengan akhlak pemimpin, budaya organisasi merupakan bentuk atas keseluruhan organisasi. Sumber dari budaya organisasi berasal dari pengembangan kegiatan dan tujuan organisasi, ruang lingkup organisasi, aturan yang telah dibuat oleh pemerintah, dan sumber lainnya. Budaya organisasi bertujuan untuk membentuk atau menjalankan sehingga dapat mencegah kecurangan terjadi dalam organisasi. Dalam melaksanakan budaya organisasi, anggota organisasi harus bersikap sesuai dengan budaya organisasi tersebut. Sikap tersebut merupakan standar budaya organisasi yang telah tercantum pada setiap organisasi.

Dalam prosesnya, budaya organisasi dilakukan untuk mengendalikan arah dalam organisasi, aturan organisasi dan evaluasi organisasi. Evaluasi dilakukan untuk menjaga kualitas budaya organisasi yang akan diterapkan dalam organisasi. Setelah anggota organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kemudian ketua menyusun laporan hasil pertanggung jawabannya yang selanjutnya laporan tersebut di-review oleh seluruh anggota organisasi, yaitu pengendali teknis.

4.2.3.4 Kecerdasan Spiritual

Delapan (8) indikator digunakan untuk mengukur konstruk ini, di antaranya memiliki kesadaran diri, visi, berpandangan holistik, melakukan perubahan, sumber inspirasi dan refleksi diri ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (Rahmasari 2012), memaknai kecerdasan spiritual untuk manfaat ibadah dan dorongan eksternal pada aktivitas (Agustian, 2008).

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang terkait dengan makna hidup. Kecerdasan spiritual dapat berasal dari internal dan dapat pula berasal dari eksternal. Pihak internal adalah individu itu tersebut sedangkan pihak eksternal adalah organisasi atau lingkungan individu itu berada.

Kecerdasan spiritual merupakan tingkatan yang bermanfaat dan penting bagi individu dan lingkungannya karena pihak-pihak yang mempunyai kecerdasan spiritual merupakan orang-orang yang berada di tingkat pemahaman agama yang terimplementasi di kehidupan sehari-hari. Kecerdasan spiritual dianggap sebagai tingkatan yang dapat menjamin bahwa di dalam organisasi dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Sehingga organisasi harus mempunyai dorongan kecerdasan spiritual ini secara internal.

4.2.3.5 Pengaruh kecerdasan terhadap akhlak pemimpin

Terdapat 2 indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kecerdasan spiritual terhadap akhlak pemimpin, yaitu kecerdasan spiritual dan akhlak juga sebagai obat solusi manusia dan serta selaras dengan pikiran yang terkendali oleh spiritual (Gani, 2019).

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, untuk menghasilkan akhlak pemimpin yang baik, peran kecerdasan spiritual yang dimiliki harus implementasikan terlebih dahulu. Implementasi bertujuan untuk melihat apakah peranan tersebut bisa menjadi rujukan peningkatan kualitas individu.

Selanjutnya kecerdasan spiritual merupakan faktor yang dapat membantu terciptanya akhlak pemimpin karena pada saat mengalami hambatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab, kecerdasan spiritual dianggap sebagai faktor yang tepat untuk membantu dalam proses kepemimpinan karena memiliki nilai tambah dalam pencegahan kecurangan (*fraud*).

4.2.3.6 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi

Terdapat 2 indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi, spiritualitas membantu organisasi, dan meningkatkan nilai organisasi (Urumsah *et al.*, 2016).

Berdasarkan teori dan hasil wawancara, penelaahan informasi kecerdasan spiritual harus dilakukan untuk menilai apakah informasi tersebut berkaitan dengan budaya organisasi, seperti apa budaya organisasi dan bagaimana membentuk budaya organisasi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Proses telaah dilakukan untuk melihat informasi yang disampaikan guna menentukan langkah-langkah maupun teknik-teknik yang tepat, meminimalisir resiko kesalahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Dengan semakin meningkatnya peran dari kecerdasan spiritual dapat membantu pelaksanaan budaya organisasi, apa terlebih ketika peran kecerdasan spiritual sudah dapat diterapkan sesuai dengan yang dibutuhkan.

4.2.3.7 Pengaruh akhlak pemimpin terhadap pencegahan kecurangan

Tiga (3) indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk akhlak pemimpin terhadap pencegahan kecurangan, yaitu akhlak pemimpin dapat dijadikan metode yang tepat untuk mencegah kecurangan, akhlak pemimpin dapat mencegah kecurangan menjadi lebih cepat, akhlak pemimpin mencegah terjadinya *fraud* di masa depan (Siregar *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dan teori, akhlak pemimpin merupakan metode yang efektif untuk mencegah adanya kecurangan. Dengan teknik-teknik yang memang difokuskan untuk pencegahan kecurangan, akhlak pemimpin dapat menjamin pencegahan kecurangan menjadi lebih cepat. Selain itu akhlak pemimpin dapat mencegah terjadinya kecurangan di masa depan melalui hasil perkembangan dan implementasi perilaku akhlak pemimpin dengan memberikan pengaruh bagi kelompok sehingga membuat individu tersebut mempertimbangkan apakah ingin melakukan tindakan kecurangan.

4.2.3.8 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan kecurangan

Tiga (3) indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, yaitu budaya organisasi dapat dijadikan metode yang tepat untuk mencegah kecurangan, budaya organisasi menjamin pencegahan kecurangan menjadi lebih cepat, budaya organisasi mencegah terjadinya *fraud* di masa depan (Rustandy *et al.*, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dan teori, budaya organisasi merupakan metode yang tepat untuk mencegah adanya tindakan kecurangan. Dengan diikuti penerapan dan evaluasi yang lengkap dan tepat, budaya organisasi dapat menjamin pencegahan kecurangan menjadi lebih cepat. Selanjutnya dengan penerapan budaya organisasi sehingga membuat anggota organisasi yang ingin melakukan kecurangan any memiliki akses terbatas dalam organisasi. Efek ini yang diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan di masa depan.

4.2.3.9 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap Pencegahan kecurangan

Konstruk kecerdasan spiritual terhadap pencegahan kecurangan diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu kecerdasan spiritual berperan sebagai upaya untuk mencegah kecurangan, meningkatkan pencegahan melalui kecerdasan spiritual, kecerdasan spiritual memiliki dampak pada menurunnya angka kecurangan (Urumsah *et al.*, 2016).

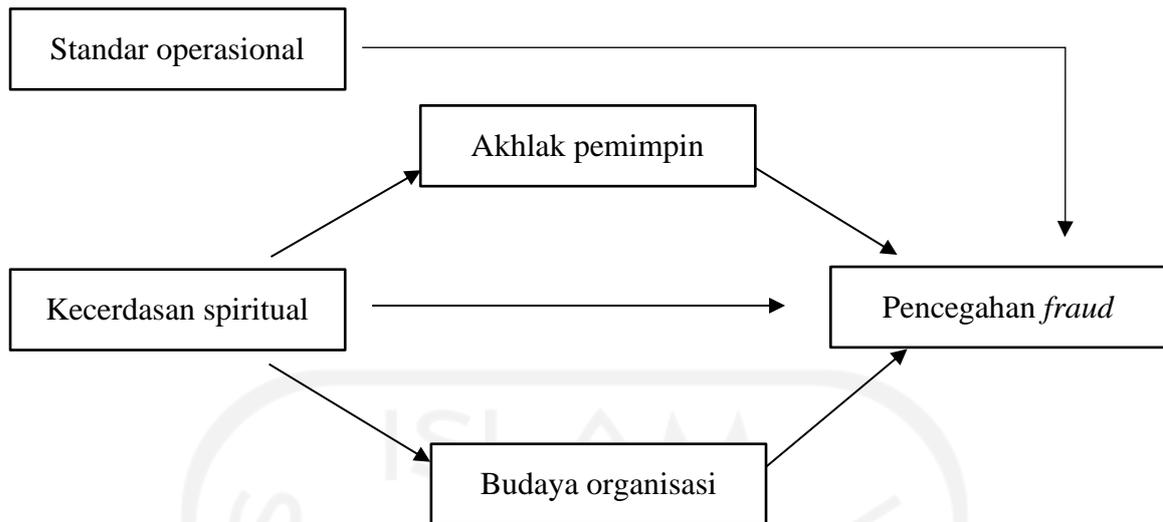
Berdasarkan teori dan hasil wawancara, peran kecerdasan spiritual tentang adanya ciri-ciri dari kecerdasan spiritual merupakan upaya untuk mencegah adanya kecurangan. Sistem pencegahan kecurangan dapat memaksimalkan melalui kecerdasan spiritual dengan cara meningkatkan dorongan internal terhadap kecerdasan spiritual, mensosialisasikan dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual.

Selanjutnya, peran kecerdasan spiritual memiliki dampak pada menurunnya angka kecurangan. Hal ini dikarenakan individu merasa mengetahui sebab akibat untuk melakukan tindakan kecurangan. Pengaruh kecerdasan spiritual juga mendorong bahwa kebanyakan kasus kecurangan dapat dicegah yang melalui kecerdasan spiritual.

4.2.4 Kerangka konseptual komprehensif

Berdasar pembahasan dalam teori dan hasil wawancara pada penelitian lapangan, kerangka konseptual komprehensif disajikan dalam Gambar 4.2. Kerangka konseptual komprehensif ini merupakan kerangka yang berasal dari kerangka konseptual awal yang didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan.

Model penelitian akhir dikembangkan. Secara umum, studi lapangan mendukung model penelitian awal. Perancangan ini di konstruksi dalam model kerangka konseptual komprehensif didukung baik oleh teori dalam referensi dan hasil wawancara di tempat penelitian. Gambar 4.2 menyajikan penelitian akhir model kerangka konseptual komprehensif. Selain itu hubungan topik antara topik yang ditemukan, yaitu standar operasional dapat berperan aktif dalam pencegahan kecurangan. Topik tentang standa operasional yang muncul dan menjadi topik dalam penelitian ini sehingga menghasilkan kerangka konseptual komprehensif.



Gambar 4. 2 Kerangka Konseptual Komprehensif

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin serta budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). penelitian ini memakai divisi maupun bagian satuan anggota internal di Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara selaku objek penelitiannya serta informasi diolah memakai program Nvivo 12 dengan jumlah informan sebanyak 8 orang. Bersumber pada hasil dari pengujian analisis yang sudah dicoba dalam penelitian ini, hingga kesimpulan yang bisa diambil merupakan selaku berikut:

1. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Kecerdasan spiritual sangat dipengaruhi oleh teoritis dan empiris dari anggota organisasi dan organisasi harus mampu mendorong untuk terus meningkatkan kecerdasan spiritual anggotanya melalui program kerja dari internal organisasi atau dengan pelatihan yang konsisten. Dalam MUI Provinsi Sulawesi Utara apabila menerapkan kecerdasan spiritual dengan efektif maka akan dapat meningkatkan pencegahan kecurangan.
2. Akhlak pemimpin memiliki dampak terhadap pencegahan kecurangan. Dampak yang ditimbulkan dari akhlak pemimpin ialah menjadi teladan dalam organisasi sehingga pemimpin menjadi contoh yang baik bagi anggotanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kecurangan akan timbul oleh adanya pengendalian diri dari anggota organisasi yang kurang baik. Pencegahan mengenai suatu tindakan curang dapat didukung dengan komitmen dari pimpinan organisasi sehingga akan menghindarkan dari kerugian yang akan timbul.

3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) dengan aturan atau kebiasaan di dalam organisasi apabila organisasi itu tidak mempunyai aturan yang kuat dan terus dikembangkan maka organisasi itu dapat membuka ruang kepada individu yang bisa melakukan kecurangan. Dengan demikian, menerapkan budaya organisasi akan meningkatkan pencegahan kecurangan dalam organisasi.
4. Kecerdasan spiritual mampu mendukung akhlak pemimpin terhadap pencegahan kecurangan. Apabila peran akhlak pemimpin kurang efektif maka akan membuat pegawai leluasa untuk melakukan tindak kecurangan dan jika di dalam diri anggota organisasi tidak menggunakan kecerdasan spiritual yang dimilikinya maka tindak kecurangan akan terjadi kapanpun tanpa memikirkan resiko yang akan dihadapi.
5. Kecerdasan spiritual mampu mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang tidak berkualitas akan dapat membuat anggota organisasi dapat melakukan tugas yang tidak sesuai, sehingga organisasi akan mengalami kerugian akibat kecurangan yang akan terjadi. Kecerdasan spiritual yang tinggi dan bertumbuh baik mampu memaknai penderitaan hidup. Sebaliknya jika kecerdasan spiritual rendah, maka kecurangan bisa terjadi kapan saja.

5.2 Kontribusi dan Implikasi Penelitian

5.1 Kontribusi

Penelitian mengenai peranan kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin, budaya organisasi dan pencegahan kecurangan (*fraud*) masih jarang ditemukan. Penelitian ini selain dilakukan dari sudut pandang pengendalian internal organisasi juga terdapat kontribusi dari bidang ilmu lainnya di antaranya psikologi dan hukum. Sehingga dalam penelitian ini terdapat beberapa

disiplin ilmu. Penelitian ini menggabungkan empat tema yaitu pungutan kecerdasan spiritual, akhlak pemimpin, budaya organisasi dan pencegahan kecurangan (*fraud*), sehingga harapannya dalam penelitian ini dapat membantu dalam menambah khasanah wawasan dari empat tema tersebut. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya baik secara keseluruhan atau di-breakdown secara parsial maupun dijadikan sebagai indikator untuk penelitian secara kuantitatif.

5.2 Implikasi

1. Bagi para anggota Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara diharapkan mampu terus meningkatkan kecerdasan spiritual pada setiap anggota MUI untuk mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). dengan adanya kecerdasan spiritual pada setiap anggota MUI akan sangat memengaruhi sikap dan perilaku sehingga faktor-faktor yang dapat memengaruhi terjadinya kecurangan dapat diminimalisir.
2. Bagi Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara diharapkan agar selalu berupaya untuk memaksimalkan peranan dalam akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam meningkatkan pencegahan kecurangan. Dengan demikian, program kerja yang dihasilkan mampu memberikan dampak yang maksimal kepada masyarakat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Pelaksanaan penelitian yang tidak bertatap langsung dengan informan dikhawatirkan menyebabkan informan menjawab pernyataan peneliti secara normatif, sehingga hasil penelitian bisa saja menjadi bias dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan.
2. Dalam pengumpulan data peneliti tidak dapat melakukan observasi lapangan secara langsung untuk melakukan validasi dalam mengumpulkan data di tempat studi kasus.

3. Dalam pelaksanaan dalam penelitian tidak melakukan reliabilitas dalam pengumpulan data sehingga informasi yang diterima memungkinkan terbatas.
4. Dalam meng-eksplora peranan dari pencegahan kecurangan peneliti masih sebatas pada sejauh mana pengetahuan kecurangan, bagaimana pencegahan kecurangan dan pencegahan potensi kecurangan. Sehingga lebih baik apabila yang diekplorasi sesuai dengan fungsi pencegahan kecurangan dalam organisasi dan penindakan.

5.4 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori yang berbeda dari penelitian ini, jika penelitian ini menggunakan teori *fraud triangle* maka bisa memakai teori *fraud pentagon*.
2. Objek dalam penelitian ini hanya berada di satu tempat yaitu hanya Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sulawesi Utara yang membuat hasil penelitian kurang maksimal karena hanya dapat menggambarkan sebagian kecil saja. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan objek penelitian di MUI atau bagian pemerintahan lain.
3. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada anggota MUI Provinsi Sulawesi Utara untuk lebih mengoptimalkan perannya dalam melaksanakan tugas dalam organisasi sehingga terhindar dari tindakan curang, mengoptimalkan peran kecerdasan spiritual dan akhlak pemimpin, memberikan penguatan terhadap anggota organisasi sehingga meningkatkan peranan aturan terkait pencegahan kecurangan.

Daftar Pustaka

- Ab Aziz, N. A., & Jamian, M. N. (2016). Akhlak Pemimpin dalam Hikayat Iskandar Zulkarnain: Satu Analisis Pendekatan Adab. *Jurnal Melayu*, 15(1).
- Abdullah, M. Y. (2007). *Studi akhlak dalam perspektif Alquran*. Amzah.
- ACFE Indonesia Chapter. (2019). Survei *Fraud* Indonesia 2019. *Acfe Indonesia*.
- Agustian, A. G. (2003). Rahasia sukses membangkitkan ESQ power.
- Agustian, A. G. (2008). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Spiritual*. Penerbit Arga.
- Al-Utsaimin, A.-S. M. B. S. (2010). *Akhlak-Akhlak Mulia*. Pustaka Al-'Alfiyah.
- Amir, Y., & Lesmawati, D. R. (2016). Religiusitas dan Spiritualitas: Konsep yang Sama atau Berbeda?. *Jurnal ilmiah penelitian psikologi: kajian empiris & non-empiris*, 2(2), 67-73.
- Ardani, M. (2005). Akhlak Tasawuf: Nilai-nilai Akhlak dan Budi Pekerti Dalam Ibadah dan Tasawuf, Cet. I. *Jakarta: PT. Karya Mulia*.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif. *jurnal teknologi pendidikan*, 10(1), 46-62.
- Berg, B. L. (2004). *Methods for the social sciences. Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Boston: Pearson Education.
- Bungin, M. B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kedua)*. Kencana Prenada Media Group.
- Buzan, T. (2003). Kekuatan ESQ: 10 Langkah Meningkatkan Kecerdasan Emosional Spiritual. *Terj. Ana Budi Kuswandani, Indonesia: PT Pustaka Delapratosa*.
- Cressey, D. R. (1953). Other people's money; a study of the social psychology of embezzlement.
- Creswell, J., & Plano C. V. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. University Of Nebraskalincoh: Sage Publications, Inc.
- Crowe, H. (2011). Putting the Freud in Fraud: Why the fraud triangle is no longer enough. *IN Howart, Crowe. Dabrowski, K. (1967). Personality-Shaping Through Positive Disintegration*.
- Darto, M. (2016). Perilaku Prosocial Bagi Revolusi Mental: Teori dan Internalisasinya di Sektor Publik. *Malang: Selaras Media Kreasindo*.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Dengen, N., & Hatta, H. R. (2009). Perancangan Sistem Informasi Terpadu Pemerintah Daerah Kabupaten Paser. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 4(1), 47-54.
- Dewi, I. C. (2011). *Manajemen Kearsipan*. Jakarta, Indonesia: Prestasi Pustaka.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4.

- Frankl, V. E. (1973). *Psychoteraphy and Existentialism*. Penguin Books.
- Gani, A. (2019). Pendidikan Tasawuf Dalam Pembentukan Kecerdasan Spiritual Dan Akhlakul Karimah. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 275-286.
- Hage, J., & Posner, B. Z. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Handayani, M. S. (2016). *Menaksir Isi Pundi-Pundi Mui*. Tirto.Id. <https://Tirto.Id/Menaksir-Isi-Pundi-Pundi-Mui-Wsj>
- Handoyo, S. (2016). *Pengantar Akuntansi Forensik Dan Investigasi*.
- Hardinto, W., Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Cahaya, F. R. (2020). *Sisi gelap pemimpin dalam memotivasi tindakan korupsi*. 11(2), 334–354.
- Hasanuddin, R., & Sjahruddin, H. (2017). The structure of emotional intelligence, spiritual intelligence and its relationship with work enthusiasm and auditor performance. *Structure*, 3(1), 67-85.
- Hilal, A. H., & Alabri, S. S. (2013). Using NVivo for data analysis in qualitative research. *International interdisciplinary journal of education*, 2(2), 181-186.
- Huberman, M., & Miles, M. B. (1992). Analisis data kualitatif. *Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta*.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). (2012). *Standar Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat.
- Ivancevich J, M., Robert, K., & Matteson M, T. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Jamian, M. N., & Ab Aziz, N. A. (2018). Akhlak Pemimpin dalam Hikayat Isma Yatim: Satu Analisis Pendekatan Adab. *Jurnal Melayu*, 17(2), 255–276.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Cv. Andi Offset.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Komala, R., Piturungsih, E., & Firmansyah, M. (2019). Pengaruh asimetri informasi, moralitas individu, dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(2), 645-657.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, E., & Abrori, L. (2005). Korelasi SQ dengan kinerja pada Karyawan pada Karyawan UIN Malang. *Malang: Psikoislamika*.
- Majelis Ulama Indonesia (MUI). (1997). Pedoman Fatwa Majelis Ulama Indonesia Ditetapkan dalam Surat Keputusan Nomor: U-596/Mui/X/1997.
- Majelis Ulama Indonesia (MUI). (2015). *Wawasan Majelis Ulama Indonesia*. 1–42.
- Majelis Ulama Indonesia (MUI). (2019). *Sejarah Mui*. <https://Mui.Or.Id/Sejarah-Mui/>
- Makmuri, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Marzuki. (2009). *Prinsip Dasar Akhlak Mulia*. Debut Wahana Press, Fakultas Ilmu Sosial

dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*, itio n.
- Masrur, Faith & Miftahul, A. (2008). *Adab Silaturahmi*. Artha Rivera.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of business ethics*, 95(1), 7-16.
- Melisa, N. L. P. M. D., Purnamawati, I. G. A., & Prayudi, M. A. (2018). Pengaruh kecerdasan spiritual dan budaya tri hita karena terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Badung. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2).
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). Pt Remaja Rosdakarya.
- Morales, J., Gendron, Y., & Guénin-Paracini, H. (2014). The construction of the risky individual and vigilant organization: A genealogy of the fraud triangle. *Accounting, Organizations and Society*, 39(3), 170-194.
- Murdock, H. (2018). Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). In *Auditor Essentials* (pp. 7-10). Auerbach Publications.
- Najahningrum, A. F. (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Nashruddin, H. (2015). *Akhlaq: Ciri Manusia Paripurna*. Rajawali Pers.
- Nasr, S. H. (2003). *Antara tuhan, manusia dan alam: jembatan filosofis dan religius menuju puncak spiritual*.
- Nata, A. (2009). *Akhlaq Tasawuf dan karakter mulia*. Rajawali Pers.
- Naulita, D. M. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Anti-Fraud Awareness dan Asimetri Informasi Terhadap Pencegahan Fraud.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of social research methodology*, 11(4), 327-344.
- Oktavianto, R., & Abheseka, N. M. R. (2019). Evaluasi Operasi Tangkap Tangan KPK. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 5(2), 117-131.
- Pasiak, T. (2003). *Revolusi Iq/ Eq/ Sq: Antara Neurosains Dan Al-Quran*. Mizan.
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Fraud. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 11(2), 89-104.
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835.
- Purwanto, N. (1984). *Administrasi Supervisi Pendidikan Remaja*.
- Rabionet, S. E. (2011). How I learned to design and conduct semi-structured interviews: an ongoing and continuous journey. *Qualitative Report*, 16(2), 563-566.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).

- Rivai, V., & Bachtiar, B. R. A. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: PT raja grafindo persada.*
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 232-247.
- Safaria, T. (2007). *Spiritual Intellegence Metode Pengembangan Kecerdasan Spiritual Anak*. Graha Ilmu.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *For Business Students Fifth Edition*.
- Sayyid, A. (2015). Pemeriksaan fraud dalam akuntansi forensik dan audit investigatif. *Al-Banjari: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2).
- Septriani, Y., & Handayani, D. (2018). Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan dengan Analisis Fraud Pentagon. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 11(1), 11-23.
- Shihab, M. Q. (2003). *Wawasan Al-Qur'an: Persoalan Umat*. Mizan Pustaka.
- Sinetar, M. (2001). *Spiritual Intelegence Kecerdasan Spiritual*. Pt. Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. F., Fuady, Y., Fadli, M., Al-Bukhori, A., Lubis, P. N., Nasution, S. N. & Suryani, I. (2018). Karakter dan Akhlak Pemimpin dalam Perspektif Islam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(2), 110-116.
- Sosiawan, U. M., & Indonesia, H. A. M. R. (2019). Peran Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 19(4), 517-538.
- Suhardan, H. D. (2014). *Supervisi pendidikan layanan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era oitonomi daerah*. Alfabeta.
- Sukanto, E. (2009). Perbandingan persepsi auditor internal, akuntan publik, dan auditor pemerintah terhadap penugasan fraud audit dan profil fraud auditor. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4(1).
- Sukidi, H. (2002). *Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suryana, A., & Sadeli, D. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya fraud. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 2(02), 127-138.
- Susanto, A. B., Sujanto, F. X., Wijanarko, H., Susanto, P., Mertosono, S., & Ismangil, W. (2008). A strategic management approach corporate culture & organization culture. *Jakarta: The Jakarta Consulting Group*.
- Tuanakotta, T. M. (2016). *Audit forensik dan audit investigatif*.
- Umary, B. (1995). *Materia Akhlak*. Ramadhani.
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Pentingkah nilai religiusitas dan budaya organisasi untuk mengurangi kecurangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(1), 156–172.
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Pratama, A. J. P. (2016). Melihat jauh ke dalam: Dampak kecerdasan spiritual terhadap niat melakukan kecurangan. *Jurnal Akuntansi dan*

Auditing Indonesia, 20(1), 48-55.

Wahid, A. S. M. R. (2006). *Membangun karakter dan kepribadian melalui pendidikan agama islam*. Graha Ilmu.

Walsh, M. (2003). *Teaching Qualitative Analysis Using Qsr Nvivo*. 8(2), 251–256.

Weaver, G. R., & Stansbury, J. M. (2014). Religion in organizations: Cognition and behavior. In *Religion and organization theory*. Emerald Group Publishing Limited.

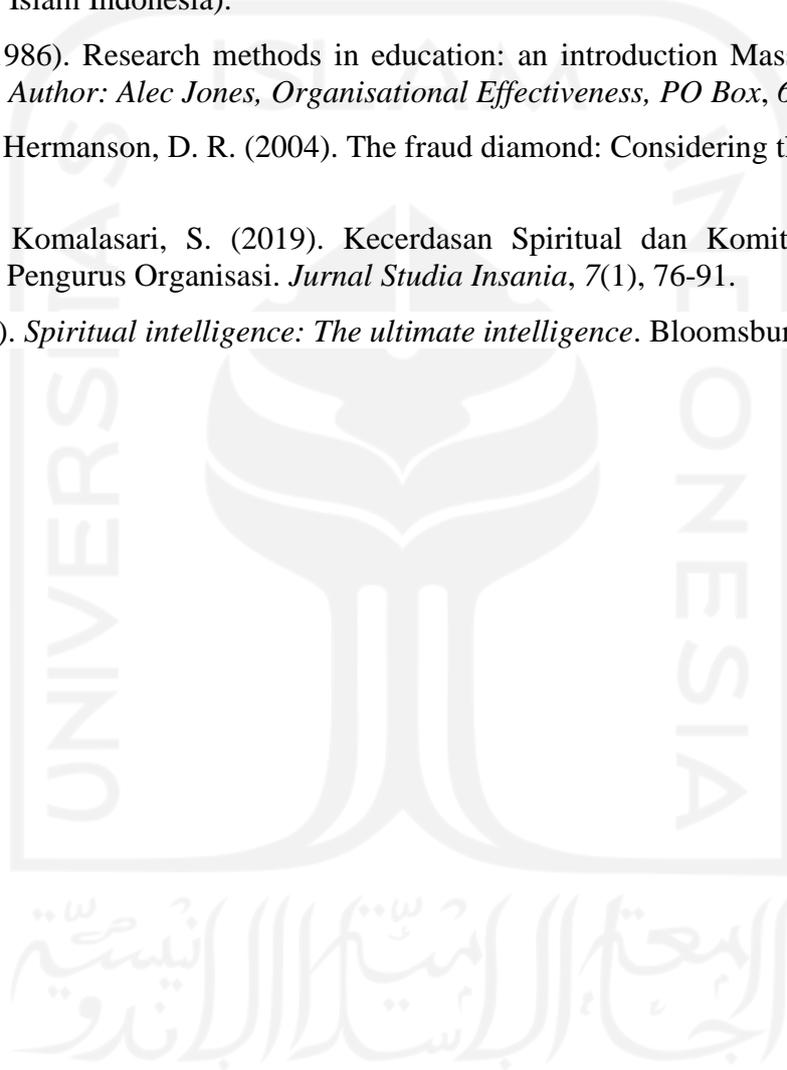
Wardhani, A. K. (2018). *Peran whistleblowing dalam praperencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan investigatif untuk mendeteksi fraud di indonesia* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).

Wiersma, W. (1986). *Research methods in education: an introduction Massachusetts. Allyn and Bacon. Author: Alec Jones, Organisational Effectiveness, PO Box, 632, 114-135.*

Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud.

Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 76-91.

Zohar, D. (2012). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. Bloomsbury publishing.



Lampiran 1

Unstructured Interview Protocol

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam pencegahan *fraud*. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk menguji apakah kecerdasan spiritual merupakan faktor yang dapat mendukung peran akhlak pemimpin dan budaya organisasi dalam proses pencegahan *fraud*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Adapun susunan pertanyaan sebagai pedoman wawancara disajikan sebagai berikut:

1. Pencegahan *Fraud*

1.1 Apa yang anda ketahui tentang *fraud*?

- a. Korupsi
- b. Penyalahgunaan aset
- c. Laporan keuangan

1.2 Kasus *fraud* apa saja yang anda ketahui yang bersinggungan dengan kementerian agama atau lembaga agama di Indonesia?

1.3 Apakah *fraud* pernah terjadi di MUI Prov. Sulut?

- a. Apakah Jenis *fraud* yang pernah di temukan?
- b. Pelaku *fraud* dapat berasal dari internal dan eksternal?
- c. Siapa sajakah yang dapat disebut pelaku internal dan siapa sajakah yang dapat disebut pelaku eksternal?

1.4 Menurut anda potensi *fraud* yang harus diantisipasi MUI Prov. Sulut sehingga perlu dilakukan pencegahan *fraud*?

- a. Apakah adanya pelanggaran peraturan dapat menimbulkan *fraud*?
- b. Apakah pemisahan/jabatan tugas dapat mencegah terjadinya *fraud*?
- c. Kebijakan apa saja yang digunakan untuk mencegah *fraud*?

1.5 Apakah peluang, tekanan, dan rasionalisasi merupakan penyebab terjadinya *fraud*?

1.6 Adakah hal/aspek/faktor lain menurut anda yang dapat digunakan untuk mencegah adanya *fraud*?

2. Akhlak Pemimpin

2.1 Apa yang anda ketahui tentang akhlak pemimpin?

- a. Akhlak *al-karimah* (akhlak terpuji)
- b. Akhlak *al-mazmumah* (akhlak tercela)

2.2 Bagaimana pendapat anda tentang akhlak pemimpin?

- a. Akhlak terhadap Allah SWT.
- b. Akhlak terhadap sesama manusia.
- c. Akhlak terhadap lingkungan.

2.3 Apakah akhlak pemimpin merupakan proses membentuk dan menjadi teladan sehingga menjadi ukuran yang dibutuhkan untuk anggotanya?

2.4 Adakah hal/teknik/langkah lain yang dibutuhkan untuk terciptanya akhlak pemimpin?

3. Budaya Organisasi

3.1 Apakah yang anda ketahui budaya organisasi?

- a. Fungsi budaya organisasi
- b. Tipe budaya organisasi

3.2 Bagaimanakah pemahaman anda tentang budaya organisasi?

- a. Apa saja langkah-langkah dalam proses pelaksanaan budaya organisasi yang telah dilakukan oleh MUI Prov. Sulut

3.3 Dalam melaksanakan kerja organisasi, apakah anggota harus bersikap sesuai dengan budaya organisasi?

3.4 Apakah bagian penting dalam menjalankan budaya organisasi?

3.5 Adakah hal/teknik/langkah lain yang dibutuhkan untuk menjalankan budaya organisasi?

4. Kecerdasan Spiritual

4.1 Bagaimanakah pemahaman anda tentang kecerdasan spiritual?

4.2 Apakah kecerdasan spiritual telah digunakan di MUI Prov. Sulut?

- a. Memiliki kesadaran diri
- b. Memiliki visi
- c. Bersikap fleksibel
- d. Berpandangan holistik
- e. Melakukan perubahan
- f. Sumber inspirasi
- g. Refleksi diri

4.3 Apakah kecerdasan spiritual bermanfaat dan penting bagi organisasi?

4.4 Apakah organisasi mendorong terciptanya kecerdasan spiritual secara internal?

5. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Akhlak Pemimpin

5.1 Apakah dalam kecerdasan spiritual untuk mendorong terbentuknya akhlak pemimpin dengan baik perlu mempunyai pengetahuan teoritis dan empiris?

5.2 Apakah dengan adanya kecerdasan spiritual dapat membantu proses terciptanya akhlak pemimpin?

6. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Budaya Organisasi

6.1 Apakah dalam kecerdasan spiritual penting untuk membentuk budaya organisasi yang baik?

6.2 Apakah peran kecerdasan spiritual yang semakin meningkat dapat membantu budaya organisasi menjadi lebih baik?

7. Pengaruh Akhlak Pemimpin terhadap Pencegahan *Fraud*

7.1 Apakah akhlak pemimpin dapat dijadikan sebagai faktor yang tepat untuk mencegah *fraud*?

7.2 Apakah akhlak pemimpin dapat mendukung proses pencegahan *fraud* menjadi lebih baik?

7.3 Apakah dengan menggunakan akhlak pemimpin dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan?

8. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

8.1. Apakah budaya organisasi merupakan metode yang efektif untuk mencegah *fraud*?

8.2. Apakah budaya organisasi dapat menjamin proses pencegahan *fraud* menjadi lebih cepat?

8.3. Apakah budaya organisasi dapat mencegah terjadinya *fraud* di masa depan?

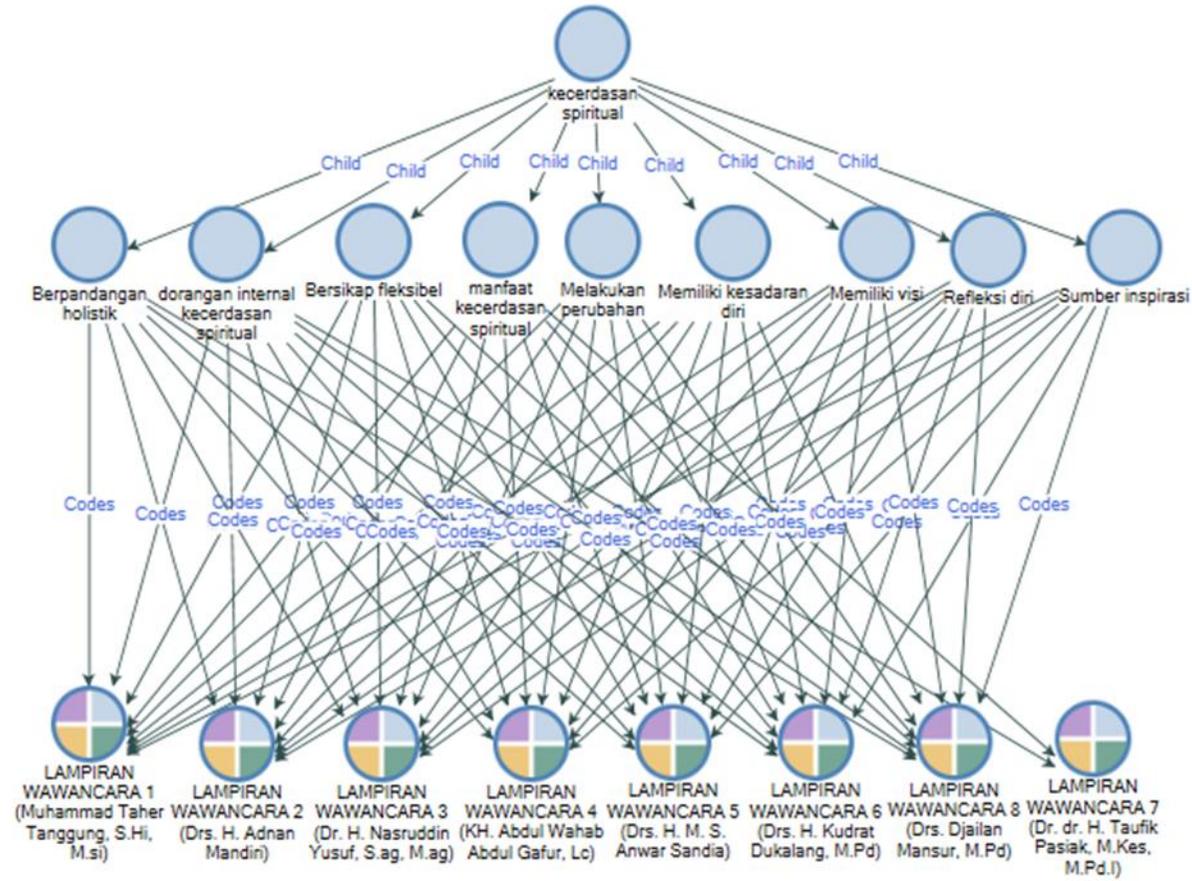
9. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Pencegahan *Fraud*

- 9.1 Apakah kecerdasan spiritual mempunyai peran sebagai upaya untuk pencegahan *fraud*?
- 9.2 Bagaimanakah meningkatkan sistem pencegahan melalui kecerdasan spiritual agar dapat mencegah lebih banyak kasus *fraud*?
- 9.3 Apakah penerapan kecerdasan spiritual memiliki dampak pada menurunnya angka *fraud*?



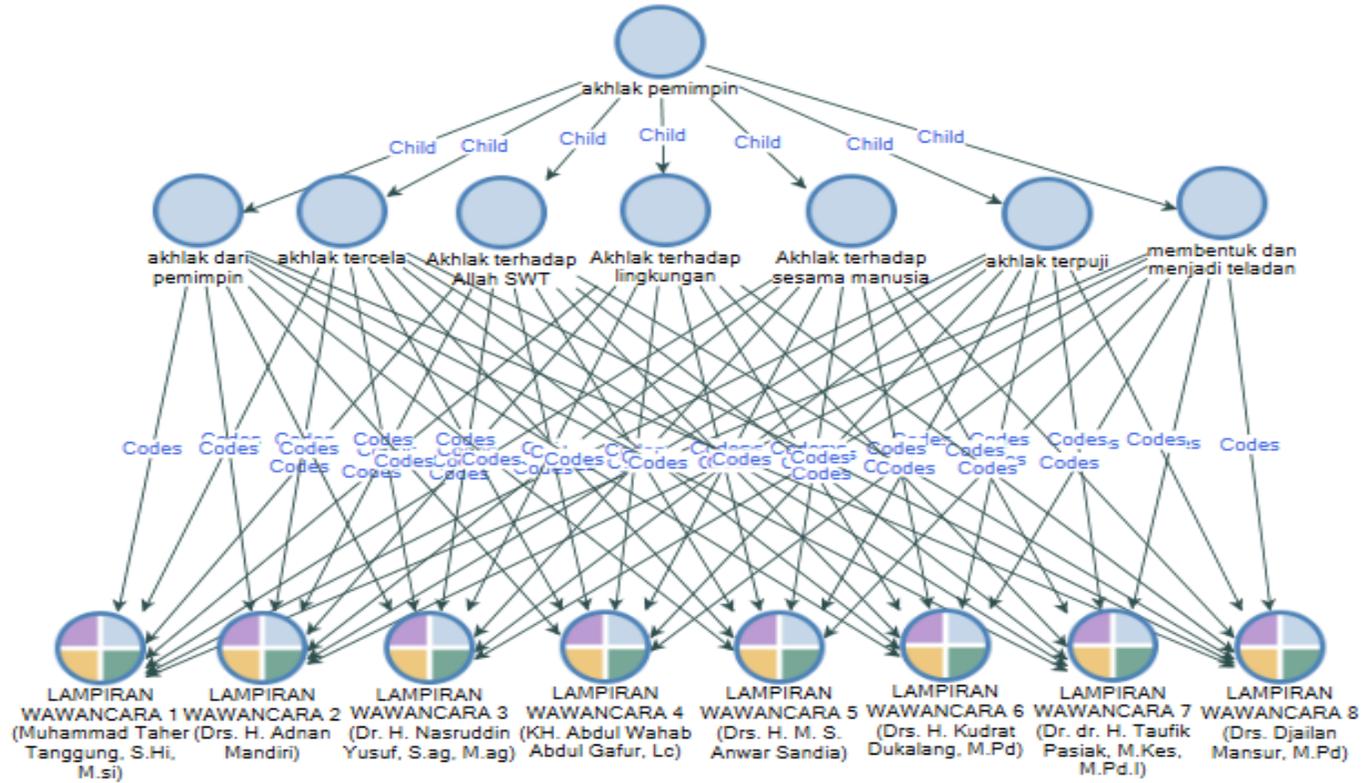
Lampiran 2

Kecerdasan Spiritual



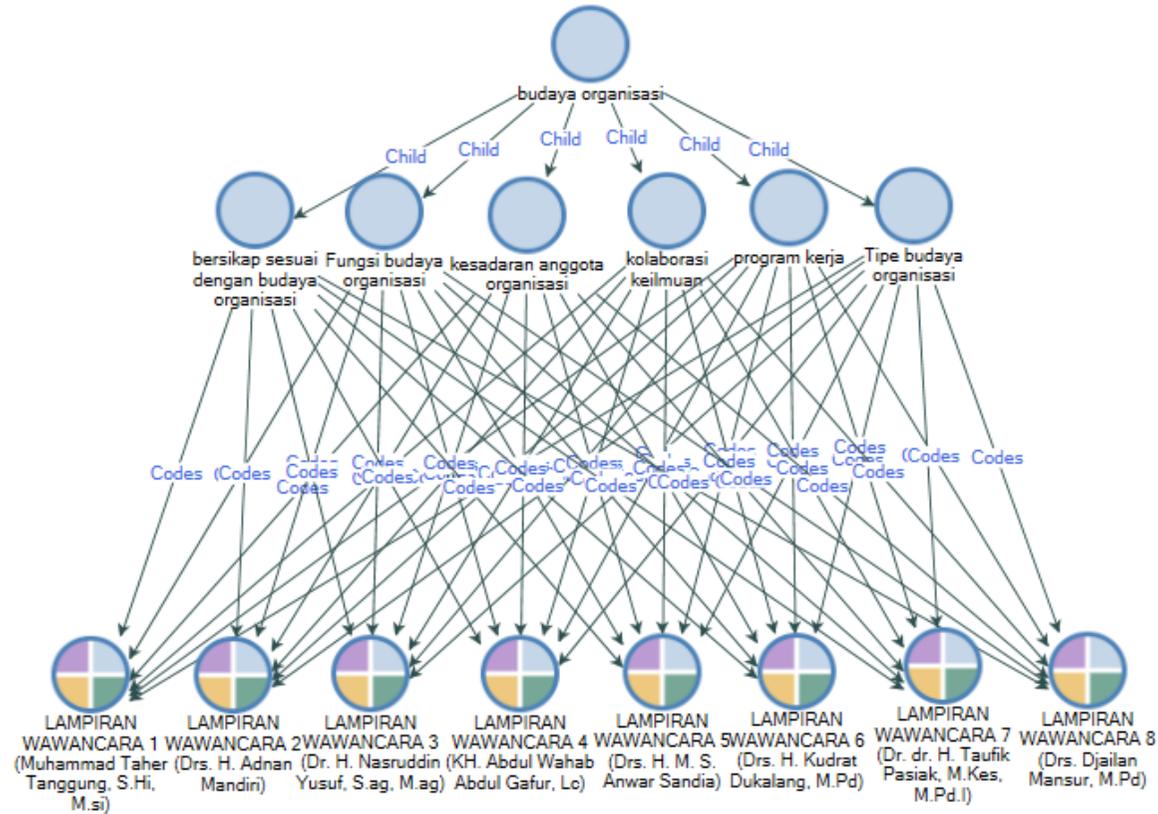
Lampiran 3

Akhlak Pemimpin



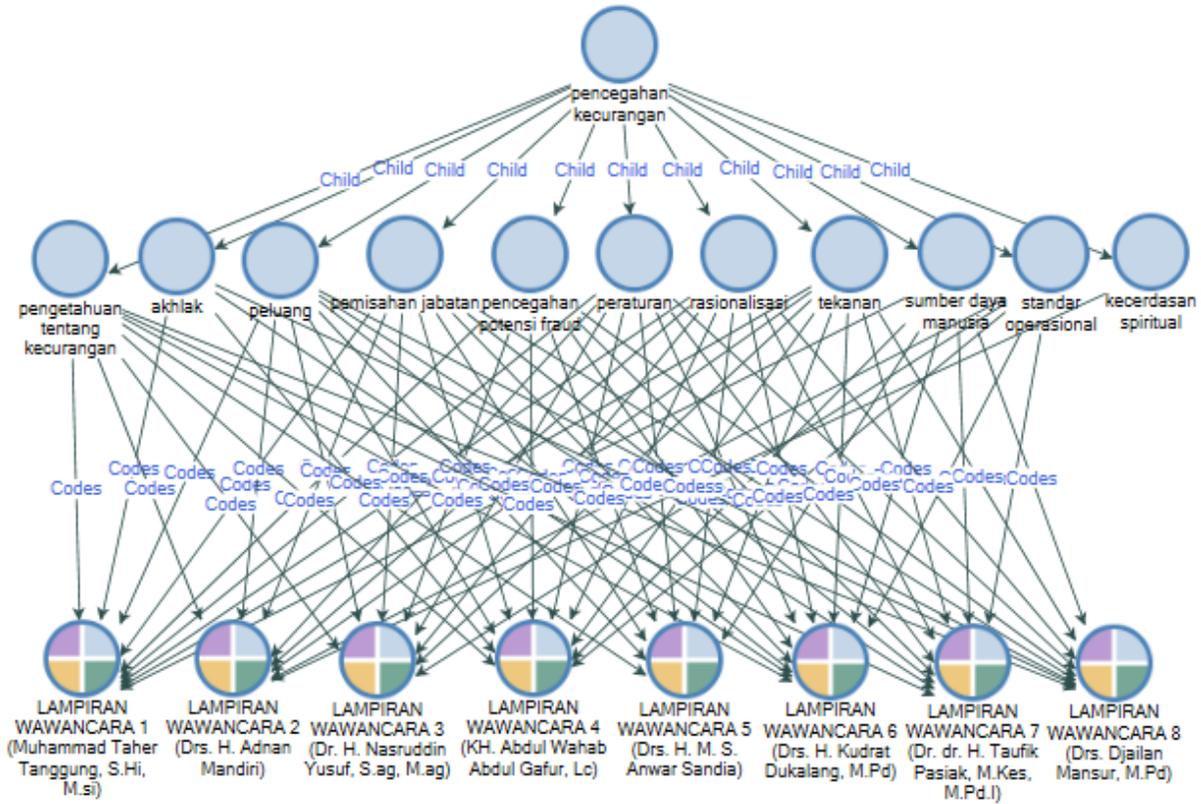
Lampiran 4

Budaya Organisasi



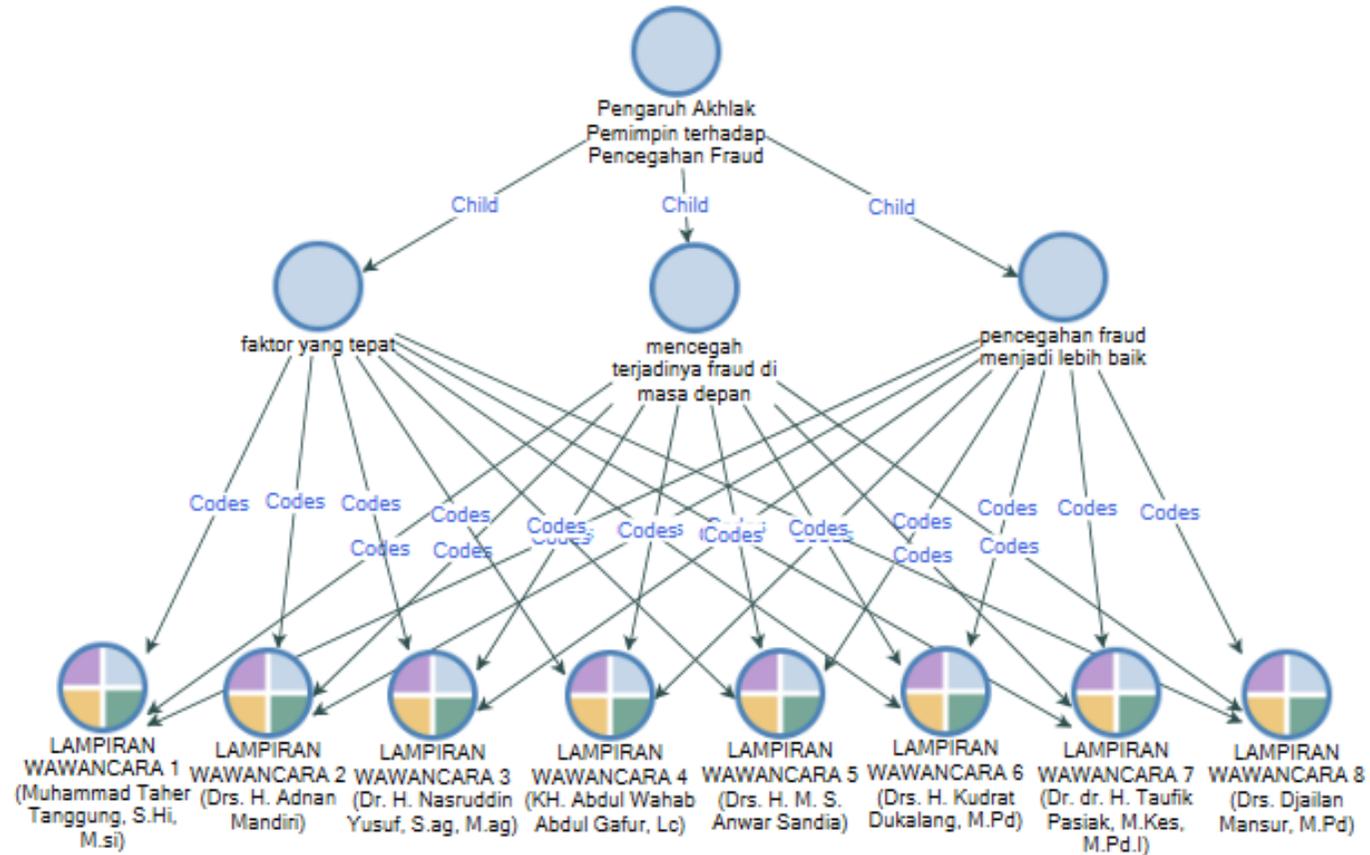
Lampiran 5

Pencegahan Kecurangan



Lampiran 6

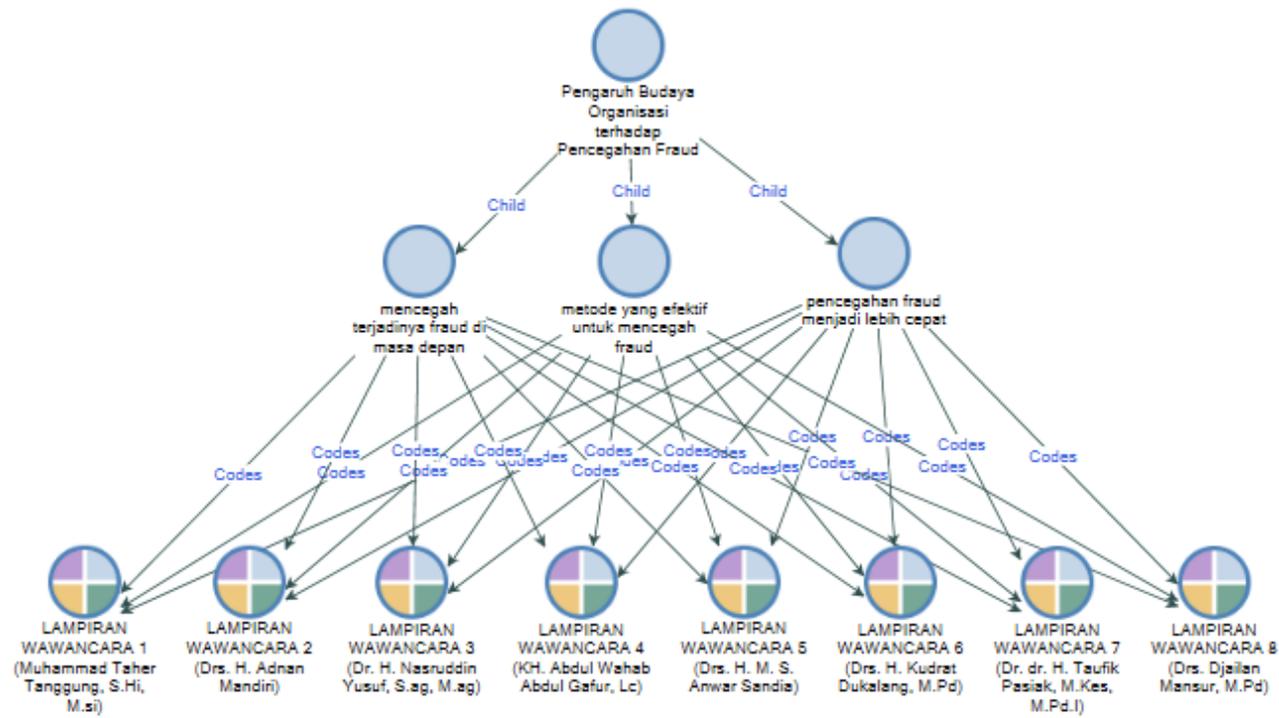
Pengaruh Akhlak Pemimpin Terhadap Pencegahan Kecurangan





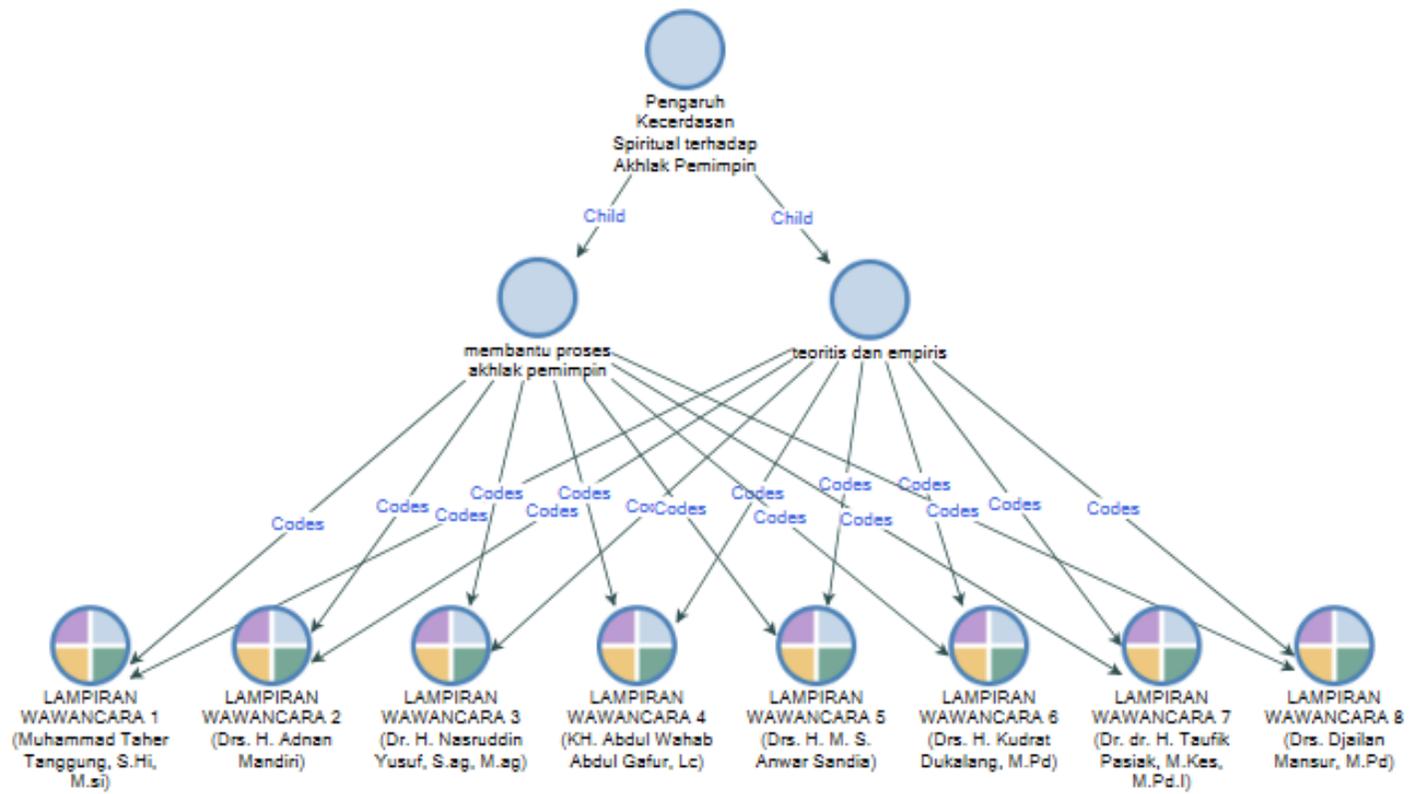
Lampiran 7

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan



Lampiran 8

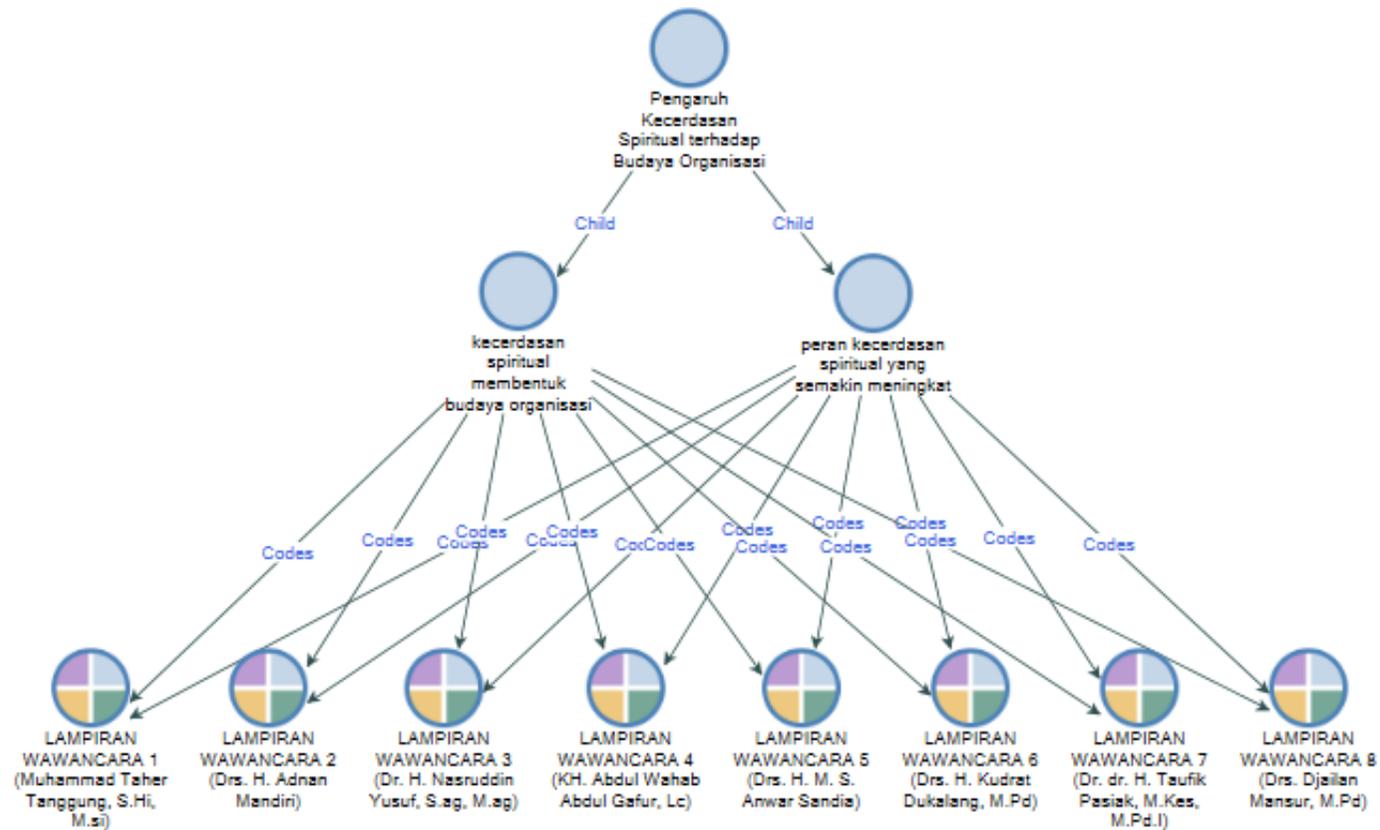
Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Akhlak Pemimpin





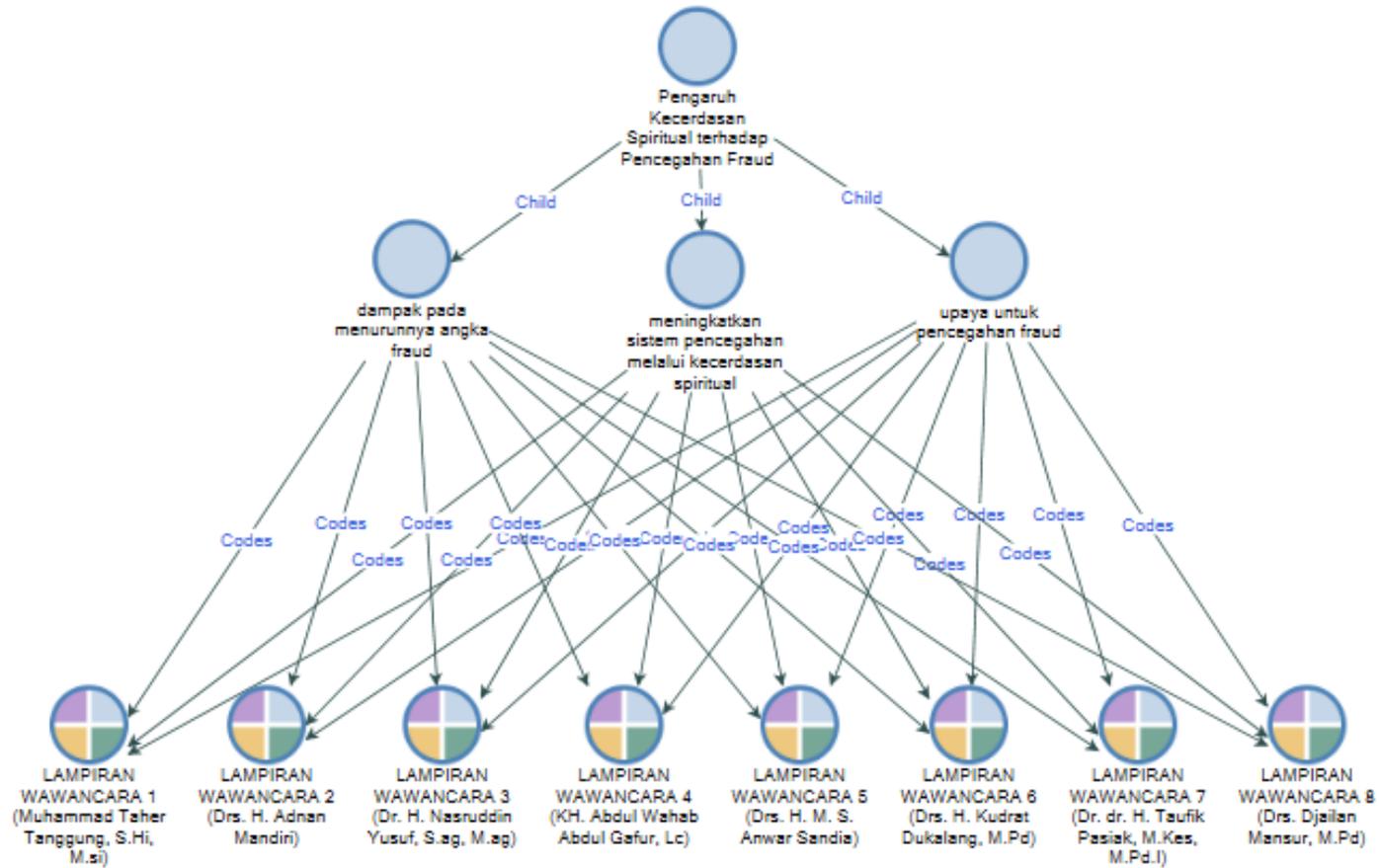
Lampiran 9

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi



Lampiran 10

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pencegahan Kecurangan



Lampiran 11

Hasil Matrix Coding Masing-Masing Konstruk

	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Pencegahan Kecurangan	1	0	0	1	0	1	0	2
Akhlak	1	0	0	1	0	1	0	2
Kasus <i>fraud</i> yang diketahui di lembaga keagamaan	1	1	1	1	1	1	1	1
Kecerdasan spiritual	0	1	0	0	0	0	0	0
Peluang	1	1	1	1	1	1	1	1
Pemisahan jabatan	1	1	1	1	1	1	1	1
Pencegahan potensi <i>fraud</i>	1	0	4	1	2	2	1	1
Pengetahuan tentang kecurangan	1	1	1	1	1	1	1	1
Peraturan	1	3	1	1	1	1	1	1
Rasionalisasi	1	1	1	1	1	1	1	1
Standar operasional	0	1	2	1	0	1	2	0
Sumber daya manusia	2	0	0	1	1	1	1	2
Tekanan	1	1	1	1	1	1	1	1

Hasil Matrix Coding Masing-Masing Konstruk

Budaya Organisasi	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Bersikap sesuai dengan budaya organisasi	1	1	3	1	1	1	1	1
Fungsi budaya organisasi	1	1	1	1	1	1	1	1
Kesadaran anggota organisasi	2	1	1	1	1	1	1	1
Kolaborasi keilmuan	1	1	1	1	3	1	1	1
Program kerja	1	1	1	1	1	1	1	1
Tipe budaya organisasi	1	1	1	1	1	1	1	1

Kecerdasan Spiritual	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Berpandangan holistik	1	1	1	1	1	1	0	1
Bersikap fleksibel	1	1	1	1	1	1	0	1
Dorongan internal kecerdasan spiritual	1	1	1	1	1	1	1	1
Manfaat kecerdasan spiritual	1	1	1	1	1	1	1	1
Melakukan perubahan	1	1	1	1	1	1	0	1
Memiliki kesadaran diri	1	1	1	1	1	1	0	1
Memiliki visi	1	1	1	1	1	1	0	1
Refleksi diri	1	1	1	1	1	1	0	1
Sumber inspirasi	1	1	1	1	1	1	0	1

Hasil Matrix Coding Masing-Masing Konstruk

Akhlahk Pemimpin	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Akhlahk dari pemimpin	1	1	1	1	1	1	1	1
Akhlahk tercela	1	1	1	1	1	1	1	1
Akhlahk terhadap allah swt	1	1	1	1	1	1	1	1
Akhlahk terhadap lingkungan	1	1	1	1	1	1	1	1
Akhlahk terhadap sesama manusia	1	1	1	1	1	1	1	1
Akhlahk terpuji	1	1	1	1	1	1	1	1
Membentuk dan menjadi teladan	1	1	1	1	1	1	1	1

Pengaruh Akhlahk Pemimpin Terhadap Pencegahan Kecurangan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Faktor yang tepat	1	1	1	1	1	1	1	1
Mencegah terjadinya <i>fraud</i> di masa depan	1	1	1	1	1	1	1	1
Pencegahan <i>fraud</i> menjadi lebih baik	1	1	1	1	1	1	1	1

Hasil Matrix Coding Masing-Masing Konstruk

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Mencegah terjadinya <i>fraud</i> di masa depan	1	1	1	1	1	1	1	1
Metode yang efektif untuk mencegah <i>fraud</i>	1	1	1	1	1	1	1	1
Pencegahan <i>fraud</i> menjadi lebih cepat	1	1	1	1	1	1	1	1

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Akhlak Pemimpin	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Membantu proses akhlak pemimpin	1	1	1	1	1	1	1	1
Teoritis dan empiris	1	2	1	2	1	1	1	1

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Kecerdasan spiritual membentuk budaya organisasi	1	1	1	1	1	1	1	1
Peran kecerdasan spiritual yang semakin meningkat	1	1	1	1	1	1	1	1

Hasil Matrix Coding Masing-Masing Konstruk

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pencegahan Kecurangan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8
Dampak pada menurunnya angka <i>fraud</i>	1	1	1	1	1	1	1	1
Meningkatkan sistem pencegahan Melalui kecerdasan spiritual	1	1	1	1	1	1	1	1
Upaya untuk pencegahan <i>fraud</i>	1	1	1	1	1	1	1	1

