

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kasus kecenderungan kecurangan akuntansi/*fraud* banyak terjadi di kalangan instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah. Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan hingga saat ini merupakan salah satu hal fenomenal, baik di negara berkembang maupun negara maju. Kecurangan merupakan penyimpangan dan perbuatan hukum yang dilakukan secara sengaja, untuk kepentingan pribadi/kelompok secara *fair*; secara langsung dan tidak langsung merugikan pihak lain (Koesmana, dkk., 2007:62; dalam Windasari dan Juliarsa, 2016).

Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan (*fraud*) merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas (Najahningrum, 2013). Salah saji material dalam laporan keuangan akan menyesatkan *Stakeholder* atau pengguna laporan keuangan karena informasi yang ada dalam laporan keuangan tersebut tidak mencerminkan kondisi perusahaan/instansi yang sebenarnya (Fachrunisa, 2015).

Adapun faktor penyebab terjadinya kecurangan tidak terlepas dari konsep segitiga kecurangan yaitu tekanan (*pressure*) yang berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural; kesempatan (*opportunity*) yang berkaitan dengan keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, dan asimetri informasi; dan rasionalisasi (*rationalization*) wajar yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya etis organisasi yang disebut sebagai *fraud triangle*. Faktor tekanan adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan yang diakibatkan karena kebutuhan atau masalah finansial. Kedua, faktor kesempatan terjadi karena kurang efektifnya pengendalian internal. Ketiga, faktor rasionalisasi yaitu sikap pembenaran yang dilakukan oleh pelaku

dengan merasionalkan bahwa tindakan kecurangan adalah sesuatu yang wajar (Tuannakotta, 2007:107-111; dalam Windasari dan Juliarsa, 2016).

Kasus kecurangan yang sering terjadi, baik di instansi pemerintahan maupun instansi swasta adalah kasus korupsi. Di instansi pemerintah, kasus korupsi tidak hanya melibatkan orang-orang yang mempunyai jabatan tinggi tetapi juga orang-orang yang berada dibawahnya serta tidak hanya terjadi di lingkungan pemerintah pusat melainkan juga lingkungan pemerintah daerah. Tindak korupsi yang seringkali dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Kecurangan ini biasanya dipicu oleh adanya keinginan untuk menampilkan atau menyajikan laporan keuangan yang baik atau laporan keuangan yang surplus. Selain itu kecurangan bisa juga terjadi karena adanya kesempatan untuk melakukan penyelewengan. Dalam instansi pemerintah sering terjadi kasus penyelewengan aset negara atau aset daerah oleh pihak-pihak tertentu. Tindakan tersebut dilakukan semata-mata untuk kepentingan orang pribadi dan sekelompok orang (Mustikasari, 2013).

Secara umum, pihak atasan suatu instansi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan kecurangan daripada pegawainya. Biasanya, pihak atasan melakukan kecurangan untuk kepentingan perusahaan, yaitu salah saji yang timbul karena kecurangan pelaporan keuangan, sedangkan pegawai melakukan kecurangan bertujuan untuk keuntungan individu, misalnya salah saji yang berupa penyalahgunaan aktiva. Salah saji yang berasal dari penyalahgunaan aktiva meliputi penggelapan aktiva perusahaan yang mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Penggelapan aktiva tersebut umumnya dilakukan oleh karyawan yang menghadapi masalah keuangan dan melihat karena adanya peluang kelemahan pada pengendalian perusahaan (Fachrunisa, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* diantaranya adalah penegakan peraturan. Penegakan peraturan/hukum adalah suatu proses atau upaya ditegakkannya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan. Semua kegiatan harus sesuai

dengan peraturan yang berlaku. Untuk meminimalisir pelanggaran atas peraturan yang berlaku, maka harus ada penegakan peraturan yang tegas dalam lingkungan organisasi tersebut (Rachmanta dan Ikhsan, 2014). Norwadian (2006) dalam Yudistira, Sujana, dan Yuniarta (2017) menyatakan bahwa sebagai organisasi yang mengelola dana masyarakat, seharusnya organisasi sektor publik mampu memberikan pertanggungjawaban publik melalui laporan keuangannya. Proses pertanggungjawaban tersebut haruslah dilakukan secara transparan, karena hal tersebut berkaitan dengan kepentingan publik. Berkaitan dengan hal tersebut, tentu saja kegiatan operasional harus bebas dari tindakan kecurangan dalam bentuk apapun, maka semua kegiatan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk meminimalisir pelanggaran atas peraturan yang berlaku, maka harus ada penegakan peraturan yang tegas dalam lingkungan organisasi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi, penegakan peraturan dalam suatu instansi, maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi juga akan semakin rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Najahningrum (2013) bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Rizky dan Fitri (2017) menunjukkan bahwa semakin tegak peraturan maka tingkat *fraud* akan berkurang jadi terdapat pengaruh antara penegakan peraturan terhadap *fraud*. Penelitian (Mahendra, Santosa, dan Haryanto, 2019) menemukan bahwa penegakan peraturan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *fraud*.

Faktor kedua yang mempengaruhi *fraud* adalah keefektifan pengendalian internal. Menurut Mustikasari (2013) keefektifan pengendalian internal adalah persepsi pegawai tentang keefektifan proses yang diterapkan dan dijalankan dalam perusahaan atau instansi. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif diharapkan dapat menurunkan kecenderungan kecurangan atau *fraud*. Jadi semakin efektif pengendalian internal suatu instansi maka kecenderungan kecurangan akuntansi/*fraud* akan berkurang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Begitu pula hasil tersebut didukung oleh Mustikasari (2013) dan Zulkarnain (2013). Penelitian Mahendra, dkk (2019)

menemukan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *fraud*. Hasil penelitian Luthfi, Wijoyo, dan Kusnadi (2018) tidak mampu membuktikan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud*.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *fraud* adalah asimetri informasi. Najahningrum (2013) dalam Prawira, Herawati, dan Surya (2014) menyatakan bahwa asimetri informasi merupakan keadaan suatu pihak yang ada di dalam instansi yang mengetahui informasi yang lebih baik dibanding pihak luar instansi (*Stakeholder*). Jika terjadi kesenjangan informasi antara pihak pengguna dan pihak pengelola, maka akan membuka peluang bagi pihak pengelola dana untuk melakukan kecurangan. Dengan adanya peningkatan asimetri informasi maka akan meningkatkan pula kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap *fraud*. Hasil tersebut didukung oleh Mustikasari (2013), Prawira dkk., (2014). Penelitian Arista, Hendra, dan Suhendro (2015) menemukan bahwa ketidakselarasan informasi yang diterima oleh pihak intern instansi dan ekstern instansi dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan kecurangan akuntansi, jadi asimetri informasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan, Adiputra, dan Yuniarta (2015).

Faktor keempat yang mempengaruhi *fraud* adalah keadilan distributif. Robbins (2008:249) dalam Fachrunisa (2015) menyatakan bahwa keadilan distributif yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu-individu. Secara konseptual keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Keadilan distributif mengacu pada beberapa kompensasi yang diyakini seseorang pantas mendapatkannya dalam hubungannya dengan berapa kompensasi yang orang lain peroleh dengan membandingkan apa yang diberikannya kepada organisasi dengan apa yang didapatkan dari organisasi. Jika seseorang memandang tukar-menukar ini adil atau sebanding, mungkin akan merasa puas. Jika terdapat ketidakadilan mengenai kompensasi yang seharusnya didapatkan

maka akan mendorong suatu perbuatan yaitu melakukan tindak kecurangan (Fachrunisa, 2015). Jadi jika kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja pegawai, maka akan meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan adanya keadilan dalam hal pembagian gaji dan kompensasi diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan/fraud yang ada di pemerintahan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Begitu pula hasil tersebut didukung oleh (Mustikasari, 2013).

Faktor kelima yang mempengaruhi *fraud* adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbins, 2008:250; dalam Fachrunisa, 2015). Ivancevich (2006) dalam Fachrunisa (2015) menyatakan bahwa keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya. Keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi seseorang mengenai prosedur dalam pemberian gaji atau kompensasi lainnya kepada pegawai (Fachrunisa, 2015). Menurut Thibaut dan Walker (1975) dalam Kadaruddin, dkk (2012) dalam Fachrunisa (2015) keadilan prosedural mengacu pada kesetaraan prosedur. Teori dan penelitian telah menetapkan bahwa prosedur dinilai sebagai adil jika mereka diimplementasikan konsisten, tanpa kepentingan pribadi, berdasarkan informasi yang akurat, dengan kesempatan untuk memperbaiki keputusan itu, dengan kepentingan semua pihak diwakili, dan mengikuti moral dan etika standar. Ketika seseorang mempersepsikan bahwa prosedur pemberian gaji atau kompensasi lainnya dilakukan secara tidak adil, akan timbul tekanan dalam dirinya. Secara perasaan, akan menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai tersebut sehingga akan menyebabkan pegawai tersebut melakukan apa saja karena dirinya merasa tertekan termasuk dengan melakukan kecurangan. Jadi, semakin tinggi keadilan prosedural pada suatu instansi dapat meminimalisir terjadinya tindak kecurangan (*fraud*). Dengan adanya keadilan prosedur pemberian gaji diharapkan dapat mengurangi tingkat kecurangan/*fraud* yang terjadi di pemerintahan. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Begitu pula hasil tersebut didukung oleh (Mustikasari, 2013).

Faktor keenam yang mempengaruhi *fraud* adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:100) dalam Yuliana (2016), komitmen organisasional adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2008) dalam Yuliana (2016) komitmen organisasional menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan karyawan tersebut pada organisasi. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam organisasi, tidak akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan tersebut akan beraktivitas sesuai aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi dan berjuang semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu, maka dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*) di pemerintahan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Najahningrum (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Begitu pula hasil tersebut didukung oleh (Mustikasari, 2013).

Faktor lainnya yang mempengaruhi *fraud* adalah budaya etis organisasi. Pristiyanti (2012) dalam Najahningrum (2013) menyatakan bahwa budaya etis organisasi adalah persepsi karyawan mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi panutan bagi semua anggota organisasi. Efektivitas dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Fachrunisa, 2015). Organisasi yang satu berbeda dari yang lain-lain dalam nilai-nilai, norma-norma, dan harapan, yang membentuk budayanya. Budaya yang baik dalam organisasi akan menciptakan perilaku juga dalam diri seorang anggota organisasi. Namun apabila dalam suatu organisasi kecurangan merupakan hal yang wajar atau biasa terjadi. Setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai

tindakan yang biasa atau wajar terjadi. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan (Fachrunisa, 2015). Jadi, semakin baik budaya etis suatu organisasi maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan kecurangan akuntansi. Dengan adanya budaya yang etis diharapkan dapat mengurangi tingkat kecurangan/*fraud* yang terjadi di pemerintahan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Begitu pula hasil tersebut didukung oleh (Mustikasari, 2013).

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Najahningrum (2013) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud*: persepsi pegawai DIY. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Najahningrum (2013). Perbedaan tersebut terletak pada objek penelitian Najahningrum yang dilakukan di subbagian keuangan Dinas Provinsi DIY pada tahun 2013, sedangkan dalam penelitian ini peneliti melakukan di subbagian keuangan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kota Madiun pada tahun 2020. Peneliti mengambil judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Organisasi Perangkat Daerah Kota Madiun”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka selanjutnya diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penegakan peraturan berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?
2. Apakah keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?
3. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?

4. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?
5. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?
7. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan secara empiris bahwa:

1. Penegakan peraturan berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.
2. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.
3. Asimetri informasi berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.
4. Keadilan distributif berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.
5. Keadilan prosedural berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.
6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.
7. Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap fraud di sektor pemerintahan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis, menambah suatu bukti empiris dan ilmu pengetahuan dalam bidang auditing.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi yang dibuat, tersusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis serta, kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis.

BAB 4: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.