

Determinan tindakan kecurangan pada organisasi sektor publik (studi pada pemerintah Kabupaten Ponorogo)

Rara Mita Mayang Aginsyah, Mahmudi

Universitas Islam Indonesia

Email: raramita89@gmail.com, mahmudi@uii.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi pegawai mengenai kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, whistleblowing system, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi terhadap kecurangan (fraud) pada sektor publik di Kabupaten Ponorogo. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian keuangan, bendahara, staf bagian perencanaan dan bagian administrasi yang telah bekerja minimal 3 tahun. Data dari penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai bahan informasi tentang penyebab dari kecurangan, sehingga dapat melakukan tindakan pencegahan kecurangan agar dapat meningkatkan kinerja pemerintahan.

Kata kunci: *Fraud Triangle, Kecurangan, Sektor Publik*

DOI: [10.20885/ncaf.vol4.art51](https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art51)

PENDAHULUAN

Tingkat kecurangan di Indonesia mengalami kenaikan pada tahun 2020 terutama kasus korupsi yang dilakukan oleh pegawai instansi pemerintah. Banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) menyalahgunakan kesempatan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Pada tahun 2019 Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian BKN mencatat 2.357 ASN terlibat tindak pidana korupsi yang berasal dari 98 ASN dari pemerintah pusat dan 2.259 dari pemerintah daerah (Widyatuti, 2019). Kasus kecurangan di instansi pemerintah lebih banyak terjadi di daerah. Terbukti pada tahun 2019, 18 dari 21 ASN di Pemerintah Kabupaten Ponorogo terkena sanksi berat atau diberhentikan secara tidak hormat (Nurhantanto, 2020). Dari 21 kasus kecurangan meliputi indisipliner dan ada juga ASN yang tersandung kasus korupsi hingga penipuan.

Kecurangan adalah tindakan yang sengaja dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk menggunakan sumber daya dari suatu organisasi secara tidak wajar atau melawan hukum untuk memperoleh keuntungan pribadi (ACFE 2018). Ada banyak faktor yang menyebabkan kecurangan seperti teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) menunjukkan bahwa kecurangan disebabkan oleh tiga faktor yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Penelitian ini mengacu pada teori *fraud triangle* karena variabel pada penelitian ini merupakan proksi dari tekanan, kesempatan dan rasionalisasi sesuai dengan dasar teori *fraud triangle*.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan untuk penelitian ini yaitu apakah kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kultur organisasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan di sektor publik. Penelitian ini merupakan penelitian persepsi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis, dan kultur organisasi terhadap kecurangan di sektor publik. Hal yang mendasari penelitian ini adalah karena banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di Kabupaten Ponorogo yang masih belum teratasi hingga saat ini yang dapat merugikan keuangan negara atau daerah.

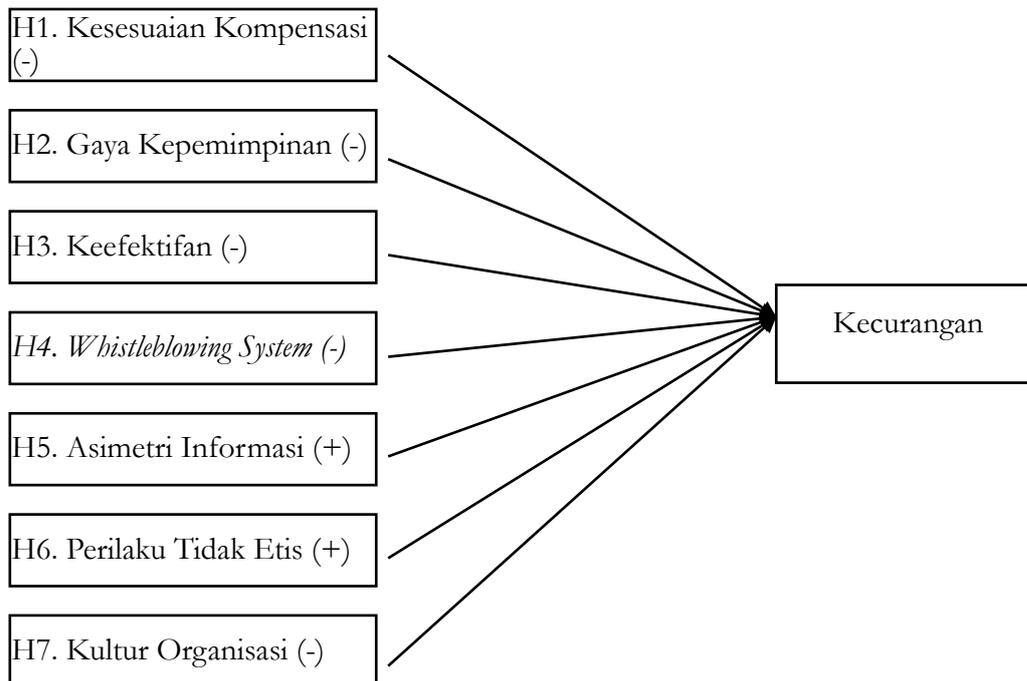
TINJAUAN LITERATUR

Kecurangan merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dari dalam atau luar organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain (Tunggal 2011). Individu melakukan tindakan kecurangan karena adanya kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal yang disebut dengan teori atribusi (Heider, 1958). Kekuatan internal adalah faktor yang berasal dalam diri seseorang sedangkan kekuatan eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Variabel dalam penelitian ini yang termasuk faktor internal adalah kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, perilaku tidak etis, dan kultur organisasi. Sedangkan variabel dalam penelitian ini yang termasuk faktor eksternal adalah *whistleblowing system*.

Selanjutnya, berdasarkan teori *fraud triangle* yang pertama kali dikemukakan oleh Cressey (1953) menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang mempengaruhi seseorang melakukan kecurangan yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalize*). Tekanan adalah dorongan finansial maupun non finansial yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (Handoyo, 2016). Kesempatan adalah situasi yang dilakukan apabila ada peluang melakukan kejahatan tanpa diketahui orang lain (Tuanakotta, 2016). Sedangkan rasionalisasi adalah pemikiran yang berupa pembenaran alasan seseorang melakukan kecurangan (Handoyo, 2016).

Usulan Model Determinan Tindakan Kecurangan Pada Organisasi Sektor Publik

Kasus kecurangan pada organisasi sektor publik masih terjadi di beberapa instansi dengan tujuan untuk memberikan keuntungan bagi diri sendiri. Seorang individu melakukan kecurangan dikarenakan berbagai faktor. Oleh karena itu, faktor tersebut dapat dirumuskan pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Usulan Model Determinan Tindakan Kecurangan

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan

Bagi seorang pegawai, kompensasi merupakan *reward* yang penting karena dengan kompensasi yang sesuai maka kesejahteraan pegawai sudah tercukupi dan diperhatikan oleh instansi (Febriani & Suryandari, 2019). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu tekanan, pegawai yang menerima kompensasi dianggap tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada instansi, maka hal tersebut dapat menekan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan demi keuntungan pribadi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kecurangan

Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu faktor penentu adalah gaya kepemimpinan yang baik (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu tekanan, pegawai yang mempunyai persepsi buruk terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya, maka akan menekan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat seperti memberikan motivasi kepada pegawai melalui promosi maupun kenaikan jabatan akan mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai.

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan

Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang efektif adalah komponen penting dalam pemerintahan dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional yang sehat dan aman (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu kesempatan, dengan adanya pengendalian yang efektif, maka kegiatan operasional instansi dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga kesempatan pegawai untuk melakukan kecurangan akan menurun.

Pengaruh Whistleblowing System terhadap Kecurangan

Whistleblowing system yang efektif mampu meminimalisir terjadinya kecurangan karena adanya komitmen organisasi tentang kebijakan perlindungan pelapor, mekanisme pelaporan yang jelas serta evaluasi dan perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas *whistleblowing system* sehingga akan mendorong partisipasi *whistleblower* untuk lebih berani bertindak dalam melaporkan kecurangan yang diketahuinya (Wahyuni & Nova, 2019). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu kesempatan, apabila *whistleblowing system* dalam suatu organisasi tidak efektif maka cenderung memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan.

Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecurangan

Asimetri informasi terjadi karena adanya ketidakseimbangan informasi antara penyedia informasi dan pihak yang membutuhkan informasi (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu kesempatan, asimetri informasi dapat membuka kesempatan bagi penyedia informasi (pegawai) dalam menyajikan informasi keuangan yang tidak sesuai dengan kenyataan untuk mendapatkan penilaian yang baik atas kinerjanya sehingga kecurangan akan meningkat.

Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecurangan

Perilaku tidak etis muncul karena pegawai tidak puas dan kecewa dengan hasil yang diperoleh dari tempatnya bekerja serta lemahnya pengawasan internal sehingga dapat membuka keleluasaan pegawai untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi (Yuliani & Rahistiana, 2018). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu rasionalisasi, pegawai akan melakukan pembenaran atau rasionalisasi akan tindakannya karena merasa tidak puas dengan tempat bekerjanya.

Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Kecurangan

Kultur organisasi mempunyai peran yang penting sebagai penentu arah organisasi, yang menentukan hal yang boleh atau tidak dilakukan, pengalokasian dan pengelolaan sumber daya organisasi yang baik (Calsia, 2019). Sesuai dengan teori *fraud triangle* yaitu rasionalisasi, apabila kultur organisasi dalam suatu instansi buruk, maka pegawai akan cenderung memberikan pembenaran atau rasionalisasi atas kecurangan yang dilakukannya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo. Kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel adalah pegawai yang meliputi kepala bagian keuangan, staf bagian keuangan, bendahara, staf bagian perencanaan dan bagian administrasi di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo yang telah bekerja minimal 3 tahun.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar pada pegawai meliputi kepala bagian keuangan, staf bagian keuangan, bendahara, staf bagian perencanaan dan bagian administrasi di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo yang telah bekerja minimal 3 tahun.

Definisi Operasional Variabel

Kesesuain Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan, 2003). Pengukuran variabel kesesuain kompensasi menggunakan hasil penelitian dari (Yuliani & Rahistiana (2018). Indikator kesesuaian kompensasi adalah kompensasi keuangan, pengakuan organisasi atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, promosi, penyelesaian tugas, pencapaian sasaran dan pengembangan pribadi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu yang memiliki wewenang atau memiliki pengaruh terhadap kelompok individu agar berkerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi atau individu (Fiedler, 1967). Pengukuran variabel gaya kepemimpinan menggunakan hasil penelitian dari Calsia (2019). Indikator gaya kepemimpinan adalah relasi pemimpin dengan anggota, struktur tugas, posisi kekuatan, delegasi tugas dan etika pemimpin.

Keefektifan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan efisien dan efektivitas operasi (Mulyadi & Puradiredja, 1998). Pengukuran hasil variabel keefektifan pengendalian internal menggunakan hasil penelitian dari Febriani & Suryandari (2019). Indikator keefektifan pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi, dan pemantauan.

Whistleblowing System

Menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) tahun 2011, *whistleblowing* diartikan sebagai perilaku melaporkan atau mengungkapkan tindakan yang dianggap ilegal dalam sebuah perusahaan atau instansi kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti media masa. Pengukuran hasil *whistleblowing system* menggunakan hasil penelitian dari Wardana, Sujana & Wahyuni (2017). Indikator pengukuran *whistleblowing system* adalah kesediaan melaporkan tindakan kecurangan dan persepsi atas tindakan *whistleblowing*.

Asimetri Informasi

Asimetri informasi merupakan ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki informasi atau pihak internal dengan pihak yang membutuhkan informasi atau pihak eksternal (Permatasari, Kurrohman & Kartika, 2017). Pengukuran hasil asimetri informasi menggunakan hasil penelitian dari Gayatri, Yuniarta & Prayudi (2017). Indikator pengukuran asimetri informasi adalah situasi manajemen memiliki informasi yang lebih baik, lebih mengenal hubungan input dan output, lebih mengetahui potensi kinerja, lebih mengenal teknis pekerjaan, lebih mengetahui pengaruh faktor eksternal, dan lebih mengerti apa yang dapat dicapai dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya di banding pihak luar organisasi.

Perilaku Tidak Etis

Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau merugikan seperti menyalahgunakan wewenang (Ebert & Griffin, 2006). Pengukuran hasil perilaku tidak etis menggunakan hasil penelitian

dari Permatasari, Kurrohman & Kartika (2017). Indikator pengukuran perilaku tidak etis adalah perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan, sumber daya organisasi, kekuasaan, tidak bertindak sama sekali, dan mengabaikan peraturan.

Kultur Organisasi

Menurut Davis (1984) kultur organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dijiwai, dipahami dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Pengukuran hasil kultur organisasi menggunakan hasil penelitian dari Calsia (2019). Indikator pengukuran kultur organisasi adalah inovasi dalam pekerjaan serta berani dalam pengambilan risiko, kecermatan anggota organisasi, orientasi terkait hasil pekerjaan, hubungan antar sesama anggota organisasi, kompetitif dalam menyelesaikan tugas, dan kestabilan dalam organisasi.

Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan menurut (Karyono, 2013) adalah suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*) yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu. Pengukuran hasil kecurangan (*fraud*) menggunakan hasil penelitian dari Taufik (2019). Indikator pengukuran kecurangan adalah kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Data yang siap diolah akan dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, *whistleblowing system*, asimetri informasi, perilaku tidak etis, kultur organisasi dan perilaku tidak etis terhadap kecurangan di sektor publik. Dalam penelitian ini diharapkan dapat mengurangi tingkat kecurangan yang terjadi di lingkungan dinas Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR REFERENSI

- ACFE. (2018). Report to the nations 2018 global study on occupational fraud and abuse. Retrieved February 11, 2021.
- Calsia, E. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak berdasarkan teori fraud triangle. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 5(2), 67.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people money, a study in social psychology of embezzlement*. Montclair: Patterson Smith.
- Davis, G. B. (1984). *Sistem informasi manajemen, bagian 1: Pengantar*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (fraud): Persepsi pegawai pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 33–46.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gayatri, N., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh kepuasan kompensasi, asimetri informasi, sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan (fraud) dalam organisasi (studi empiris pada organisasi sektor publik di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 84–95.
- Handoyo, S. (2016). *Pengantar akuntansi forensik dan investigasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heider F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Karyono. (2013). *Forensic fraud* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- LPSK. (2011). *Memahami whistleblower*. Jakarta: LPSK.
- Mulyadi & Puradiredja, K. (1998). *Auditing* (Kelima). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhantanto, S. (2020). 18 PNS di Ponorogo dipecat sepanjang tahun 2019. Diakses pada February 12, 2021, Retrived from <https://jatimnow.com/baca-22752-18-pns-di-ponorogo-dipecat-sepanjang-tahun-2019>
- Permatasari, D. E., Kurrohman, T., & Kartika. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 14(1), 37–44.
- Taufik, T. (2019). The effect of internal control system implementation in realizing good governance and its impact on fraud prevention. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 2159–2165.
- Tuanakotta, T. M. (2016). *Audit forensik dan audit investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, W. A. (2011). *Pengantar internal auditing*. Jakarta: Harvindo.
- Wahyuni, E. S., & Nova, T. (2018). Analisis whistleblowing system dan kompetensi aparat terhadap pencegahan fraud (Studi empiris pada satuan organisasi perangkat daerah Kabupaten Bengkalis). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 189–194.
- Wardana, I. G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh pengendalian internal, whistleblowing system dan moralitas aparat terhadap pencegahan fraud pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–10.
- Widyatuti, A. Y. (2019). 1.906 PNS Diberhentikan Secara Tidak Hormat Karena Korupsi. Diakses pada February 12, 2021, from <https://bisnis.tempo.co/read/1235342/1-906-pns-diberhentikan-secara-tidak-hormat-karena-korupsi/full&view=ok>.
- Yuliani, N. L., & Rahistiana, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi (fraud) (Studi empiris pada OPD Kabupaten Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics in Utilizing of Modern Technology*, 15–30.