

Model konseptual pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan *Good University Governance* terhadap pencegahan kecurangan di perguruan tinggi

Fadhilah Raudhotus Soraya, Ayu Chairina Laksmi

Program Magister Akuntansi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Email Penulis Korespondensi: fadhilah.soraya@students.uii.ac.id

Abstrak

Kecurangan (fraud) merupakan ancaman serius, terutama di sektor pendidikan tinggi, yang berpotensi terjadi karena dana yang dikelola rentan terhadap penyalahgunaan, sebagaimana dibuktikan oleh data ICW dan kasus-kasus korupsi di perguruan tinggi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Sistem Pengendalian Internal (SPI), Kesesuaian Kompensasi, Good University Governance (GUG), dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud Preventive). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan data primer yang diperoleh dari persepsi pegawai di perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kerangka pemikiran didasarkan pada Teori Fraud Diamond. Model konseptual ini memprediksi bahwa penguatan SPI dan GUG akan menekan Opportunity, Kesesuaian Kompensasi akan mengurangi Pressure, dan Budaya Organisasi akan menghilangkan Rationalization. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis, khususnya bagi manajemen perguruan tinggi di DIY dalam merumuskan strategi pencegahan kecurangan yang efektif melalui penguatan pilar-pilar tata kelola dan kontrol internal.

Keywords: Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Good University Governance, Budaya Organisasi, Pencegahan Kecurangan

PENDAHULUAN

Kecurangan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan dengan sengaja untuk keuntungan pribadi, kelompok, atau individu yang dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak atau institusi tertentu. Menurut ACFE (2022), kecurangan adalah pemanfaatan posisi atau wewenang seseorang dengan sengaja untuk kepentingan pribadi, yang melibatkan sumber daya perusahaan. Dalam konteks perguruan tinggi, sebagai institusi yang beroperasi sebagai organisasi nirlaba yang mengelola dana publik dan sumbangan, potensi terjadinya tindakan kecurangan sangat tinggi. Kerentanan ini muncul karena aliran dana yang besar dan beragam (termasuk Uang Kuliah Tunggal, dana hibah penelitian, dan dana proyek), sering kali diiringi dengan tingkat otonomi yang tinggi dalam pengelolaannya (Hapsari & Seta, 2019). ACFE mengklasifikasikan praktik kecurangan dalam tiga kategori utama melalui Fraud Tree: korupsi (misalnya suap pengadaan barang/jasa), kecurangan laporan keuangan, dan penyalahgunaan aset (asset misappropriation).

Tingginya potensi ini diperkuat oleh data di Indonesia. Indonesia Corruption Watch (ICW) mencatat bahwa sektor pendidikan, termasuk perguruan tinggi, merupakan salah satu sektor yang rentan, dengan setidaknya 37 kasus dugaan korupsi yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi selama kurun waktu tertentu. Kasus-kasus tersebut meliputi korupsi pengadaan barang dan jasa, penyalahgunaan dana penelitian, hingga suap dalam penerimaan mahasiswa baru dan pemilihan jabatan. Tingginya frekuensi dan variasi kecurangan ini menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan dan kontrol internal yang ada belum sepenuhnya efektif. Kerugian yang ditimbulkan tidak hanya bersifat finansial, namun juga merusak reputasi institusi dan mengikis kepercayaan publik, yang seharusnya menjadi modal utama institusi pendidikan.

Fraud merupakan perilaku yang menyimpang dari prinsip akuntansi yang diterima secara umum. Dalam konteks pelaporan keuangan, kecurangan diartikan sebagai tindakan yang dilakukan secara sengaja yang mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan (Institute of Certified Public Accountants

Auditing Standards Board, 2006). Pencegahan kecurangan merupakan elemen penting dalam pengelolaan risiko yang terkait dengan tindakan kecurangan. Kecurangan yang dapat terjadi di berbagai sektor baik di lingkungan swasta maupun publik. Ketika kecurangan terungkap dan terdapat kerugian yang dialami sering kali organisasi atau perusahaan tidak dapat dipulihkan (Abdullahi & Mansor, 2018).

Perguruan tinggi memiliki peran yang krusial sebagai pusat pembelajaran, pengembangan, dan transformasi ilmu pengetahuan serta seni melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk meningkatkan dan memajukan perguruan tinggi, diperlukan pengelolaan yang baik (Putri, 2022). Sebagai entitas yang beroperasi dalam lingkup sektor publik, perguruan tinggi tidak terlepas dari risiko terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat mengancam integritas lembaga. Dengan statusnya sebagai institusi yang menerima dukungan dana dari negara dan berada di bawah pengawasan masyarakat, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk menjaga transparansi serta akuntabilitas dalam setiap proses operasionalnya.

Pencegahan kecurangan (*fraud prevention*) bertujuan mewujudkan agar organisasi berjalan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang ada dan berlaku, sehingga dalam mengendalikan praktik tindakan kecurangan di Perguruan Tinggi pihak organisasi atau institusi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan sistem pengendalian internal (Sulistiyorini & Urumsah, 2021). Sistem Pengendalian internal merupakan sistem proteksi terhadap kecurangan yang bertujuan untuk mencegah irregularitas dan upaya pendeteksian secara dini terhadap kecurangan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jalil (2018) Pengendalian internal yang diterapkan oleh suatu organisasi dapat menjadi penghalang bagi penyalahgunaan dan tindakan kecurangan. Pencegahan kecurangan (*fraud prevention*) dapat dilakukan dalam suatu organisasi, termasuk perguruan tinggi, dengan cara menciptakan dan mempraktikkan budaya kejujuran dan kode etik yang baik, menilai risiko penipuan sehingga tindakan kecurangan dapat dicegah (Jalil, 2018). Menurut (Tuanakotta, 2010), individu yang melakukan tindakan kecurangan biasanya terdorong atas interaksi antara faktor internal dan eksternal. Terdapat tiga kategori menurut Tuanakotta, yaitu: tekanan situasional, adanya peluang, dan karakteristik pribadi. Tindakan kecurangan cenderung terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan tertentu, sehingga untuk meminimalkan terjadinya kecurangan diperlukan sistem pengendalian internal yang andal dan efektif.

Pencegahan kecurangan (*fraud*) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan faktor kunci yang secara konsisten terbukti efektif dalam meningkatkan akuntabilitas dan menekan penyalahgunaan dana (Nisak & Rochayaton, 2023; Teru et al., 2021). Selain itu, penguatan tata kelola melalui Good University Governance (GUG) juga berperan signifikan dalam meminimalkan risiko kecurangan di perguruan tinggi (Octiani et al., 2024). Namun, terdapat inkonsistensi hasil pada variabel motivasi dan rasionalisasi. Meskipun Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi secara teoritis mengurangi tekanan dan pembenaran kecurangan (Septiani et al., 2023), temuan kontradiktif menunjukkan kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan (Putri & Badera, 2023). Strategi diperlukan untuk pencegahan yang komprehensif, yang tidak hanya mengandalkan aspek legalitas, tetapi juga aspek tata kelola dan keperilakuan. Penelitian ini menyoroti empat pilar pencegahan yang diuji berdasarkan Teori *Fraud Diamond*. Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan mekanisme formal untuk membatasi *Opportunity*. Kesesuaian Kompensasi berfungsi sebagai alat untuk mengurangi *Pressure finansial* yang dialami pegawai. Sementara itu, GUG dan budaya organisasi bertindak sebagai fondasi moral dan struktural yang menekan *Opportunity* melalui transparansi dan mengurangi *Rationalization* melalui penanaman integritas. Studi terdahulu seringkali menguji faktor-faktor ini secara terpisah; oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengintegrasikan keempat faktor tersebut secara simultan dalam konteks Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), sebuah wilayah dengan konsentrasi institusi pendidikan yang sangat tinggi, menjadikannya lokasi yang representatif dan penting untuk uji empiris ini.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fraud

Kecurangan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan dengan sengaja untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan merugikan pihak lain. Menurut The Association of Certified Fraud

Examiners (ACFE, 2022), "*Fraud is an intentional deception made for personal gain or to damage another individual or entity.*" Kecurangan dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan konteks, termasuk di lingkungan pendidikan tinggi. Kecurangan tidak hanya merugikan individu atau institusi yang menjadi korban, tetapi juga dapat merusak reputasi dan integritas organisasi. Dalam konteks pendidikan tinggi, kecurangan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), sebuah organisasi profesional berbasis di Amerika Serikat yang mengkhususkan diri pada investigasi dan pencegahan kecurangan, mengklasifikasikan kecurangan (fraud) melalui kerangka yang dikenal sebagai "Fraud Tree". Fraud Tree ini merupakan sistem klasifikasi Occupational Fraud and Abuse Classification System, yang membagi kecurangan menjadi tiga kategori utama berdasarkan modus operandi: korupsi (corruption), penyalahgunaan aset (asset misappropriation), dan manipulasi laporan keuangan (financial statement fraud).

Jenis-jenis Kecurangan di Perguruan Tinggi

Kecurangan di perguruan tinggi dapat dibagi menjadi beberapa kategori, antara lain:

1. **Penyalahgunaan Dana:**
Tindakan ini melibatkan penggunaan dana institusi untuk kepentingan pribadi, seperti pengeluaran yang tidak sah atau penyalahgunaan hibah. (Hapsari & Seta, 2019) menyatakan bahwa *misappropriation of assets* yang terjadi ketika pelaku mencuri atau menyalahgunakan suatu aset organisasi. Penyalahgunaan dana dapat mencakup pengeluaran yang tidak sesuai dengan tujuan hibah atau penggunaan dana untuk kepentingan pribadi.
2. **Pemalsuan Dokumen:**
Pemalsuan dokumen mencakup pembuatan atau pengubahan dokumen akademik, seperti transkrip nilai atau ijazah, untuk mendapatkan keuntungan yang tidak sah. Indraprasta et al. (2021) menjelaskan bahwa "*document forgery in higher education can lead to severe consequences, including legal actions and loss of accreditation.*" Pemalsuan dokumen dapat merusak integritas akademik dan kepercayaan publik terhadap institusi pendidikan.
3. **Kecurangan Akademik:**
Tindakan kecurangan akademik yang termasuk plagiarisme, penipuan dalam ujian, dan tindakan tidak etis lainnya yang merugikan integritas akademik.

Teori Fraud Diamond

Penelitian ini menggunakan Teori Fraud Diamond (Wolfe & Hermanson, 2004) sebagai kerangka teoritis utama, yang merupakan perluasan dan penyempurnaan dari Fraud Triangle (Cressey, 1953). Fraud Diamond menjelaskan bahwa kecurangan terjadi ketika empat elemen ini hadir secara simultan: Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), dan Kapabilitas (Capability). Dalam konteks pencegahan kecurangan (Fraud Preventive), strategi institusi harus fokus pada intervensi terhadap ketiga elemen utama non-kapabilitas: menutup Opportunity (melalui SPI dan GUG), mengurangi Pressure (melalui Kompensasi), dan menolak Rationalization (melalui Budaya Organisasi).

Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan organisasi, termasuk efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan, dan kepatuhan terhadap hukum (COSO). SPI berfungsi sebagai mekanisme formal yang secara efektif membatasi Kesempatan (*Opportunity*) terjadinya *fraud*. Komponen SPI yang kuat (seperti Aktivitas Pengendalian dan Lingkungan Pengendalian) memastikan pemisahan tugas, otorisasi transaksi yang tepat, dan pengamanan aset. Ketika SPI lemah, celah (*loophole*) muncul, dan kesempatan kecurangan meningkat drastis. Penelitian empiris mendukung bahwa SPI yang efektif berhubungan erat dengan penurunan tingkat kecurangan (Hapsari & Seta, 2019).

Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi mengacu pada persepsi keadilan dan kecukupan imbalan (gaji, tunjangan, insentif) yang diterima pegawai. Kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai dapat menimbulkan masalah pribadi yang tidak dapat diungkapkan, yang dikenal sebagai Tekanan (*Pressure*) finansial. *Pressure* ini adalah motivasi utama bagi individu untuk mencari keuntungan ilegal di tempat kerja. Ketika kompensasi dirasa adil dan sesuai dengan tanggung jawab, risiko *pressure* finansial berkurang, sehingga motivasi untuk melakukan fraud sebagai jalan keluar atas masalah keuangan juga menurun.

Good University Governance (GUG)

Good University Governance (GUG) adalah seperangkat prinsip tata kelola yang diadopsi perguruan tinggi, meliputi Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Keadilan (*Fairness*). Implementasi GUG secara struktural mengurangi Kesempatan (*Opportunity*) di tingkat institusional. Prinsip Akuntabilitas menuntut pertanggungjawaban yang jelas atas penggunaan dana, sedangkan Transparansi memastikan informasi keuangan dan operasional dapat diakses. GUG yang kuat secara kolektif meningkatkan pengawasan internal dan eksternal, sehingga mempersempit ruang gerak pelaku kecurangan (Sulistyorini & Urumsah, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan kepercayaan bersama yang memandu perilaku anggota institusi. Budaya yang mengutamakan Integritas dan Etika bertindak sebagai mekanisme kontrol informal yang kuat. Budaya ini secara efektif menghambat Rasionalisasi (*Rationalization*), yaitu kemampuan pelaku fraud untuk membenarkan tindakan ilegalnya ("saya layak mendapatkannya" atau "saya akan mengembalikannya nanti"). Ketika integritas tertanam kuat dalam budaya, norma kolektif menolak tindakan curang, sehingga meningkatkan fungsi pencegahan fraud dalam jangka panjang.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan di Perguruan Tinggi

Teori Fraud Diamond, yang mengidentifikasi bahwa kegagalan atau ketidakefisienan dalam membentuk pengendalian internal yang andal sering menjadi sumber primer dari beragam bentuk kecurangan di organisasi, mulai dari pencurian aset hingga fabrikasi dokumen (ACFE, 2022). Sederhananya, mekanisme pengendalian yang dirancang secara matang bertindak sebagai benteng pertahanan utama, yang tidak hanya menekan munculnya intensi untuk berbuat curang tetapi juga menghalangi realisasi tindakan tersebut. Karenanya, dalam ekosistem perguruan tinggi, peningkatan kualitas pengendalian internal melalui prosedur audit berkala, pemisahan peran kerja, dan penguatan nilai-nilai etis merupakan langkah pencegahan yang vital untuk meredam ancaman fraud, dengan demikian mempertahankan soliditas dan kredibilitas institusi. Strategi semacam ini tidak hanya menjaga integritas aset universitas tetapi juga berkontribusi pada pembangunan tata kelola yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2020) dan (Satcitanandadewi dan Wahyuni., 2020) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada perguruan tinggi. Sehingga penerapan sistem pengendalian internal yang kokoh dan berkinerja tinggi mampu secara efektif membatasi akses terhadap peluang-peluang.

H1: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Pencegahan Kecurangan di Perguruan Tinggi

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap pencegahan kecurangan di Perguruan Tinggi

Kesesuaian kompensasi merujuk pada tingkat kesetaraan dan kecocokan antara imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kontribusi kinerja mereka, di mana kompensasi itu sendiri merupakan biaya yang dibayarkan sebagai balasan atas prestasi dan dedikasi karyawan terhadap organisasi (Rahmawati et al., 2020). Bentuk kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, insentif, dan tunjangan atau non-finansial. Kesesuaian kompensasi merupakan pemberian imbalan yang tepat sasaran dapat meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang merasa

dihargai akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan performa, mematuhi aturan perusahaan, dan mengurangi risiko tindakan kecurangan. Hal ini dapat dibuktikan melalui efek apresiasi yang membangun rasa keadilan, di mana kompensasi tidak hanya sebagai transaksi finansial, tetapi juga alat pencegahan perilaku tidak etis dengan meminimalkan ketidakpuasan atau godaan korupsi akibat ketidakseimbangan imbalan.

Penelitian yang dilakukan (Rahmawati et al., 2020) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan Fraud. Hal ini menjelaskan kesesuaian kompensasi dapat menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar tetap bekerja dengan produktif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fasa et al., 2024) bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap fraud. Hal ini dapat disimpulkan dengan kompensasi yang semakin tinggi diterima oleh karyawan akan membuat kecenderungan untuk melakukan fraud semakin menurun.

H2: Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Pencegahan Kecurangan di Perguruan Tinggi

Pengaruh *Good University Governance* terhadap pencegahan kecurangan di Perguruan Tinggi

Good University Governance merupakan serangkaian prinsip, proses, dan sistem yang digunakan untuk mengelola dan mengarahkan institusi pendidikan tinggi dengan cara efektif dan efisien sesuai dengan aspek-aspek dasar yang transparansi, akuntabilitas, responsibiliy, kemandirian dan keadilan dalam penyusunan anggaran (Hidayat et al., 2023). Good University Governance dapat diwujudkan setiap institusi pendidikan tinggi dengan kontribusi aktif dari Satuan Pengawasan Internal yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi sistem akuntansi secara efektif dan efisiensi.

Teori Fraud Diamond menyediakan model analitik yang mendalam untuk mengurai elemen-elemen pemicu, dorongan internal, dan akibat dari perilaku curang yang dilakukan oleh individu di dalam suatu entitas organisasional. Elemen sentral dalam teori ini adalah "kesempatan" (opportunity), yang merujuk pada kondisi konteks organisasi di mana individu berpotensi menemukan celah untuk melakukan pelanggaran moral atau hukum, seperti pemalsuan transaksi keuangan atau penyalahgunaan posisi, dengan tingkat risiko tertangkap yang rendah. Secara aplikatif, implementasi sistem pengendalian internal yang kokoh dan berkinerja tinggi mampu secara efektif membatasi akses terhadap peluang-peluang tersebut, sehingga memotivasi pegawai atau personel di lembaga pendidikan tinggi untuk tetap taat pada standar etika dan menjauhkan diri dari tindakan yang merusak (Wolfe & Hermanson, 2004).

H3: *Good University Governance* berpengaruh negatif terhadap Pencegahan Kecurangan di Perguruan Tinggi

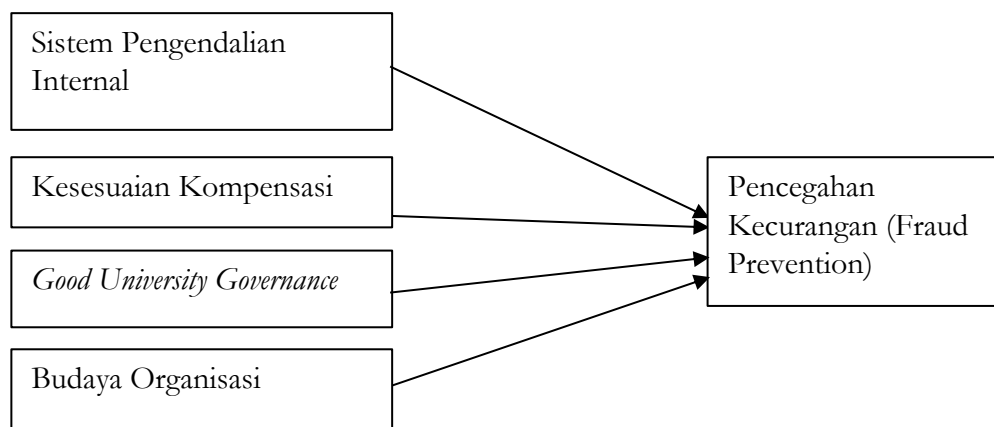
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan kecurangan di Perguruan Tinggi

Budaya Organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan. Budaya organisasi yang tinggi dipercaya dapat meminimalisir terjadinya tindak kecurangan yang dapat merugikan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rustiyarningsih, 2023) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap moralitas individu di organisasi yang ketika budaya di dalam organisasi semakin baik maka akan mencegah terjadinya tindakan fraud. Menurut (Satcitanandadewi, 2020) pencegahan kecurangan dengan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Pencegahan kecurangan merupakan suatu budaya yang akan mendukung tujuan dari berlangsungnya organisasi dengan menciptakan komitmen yang luas secara tidak langsung.

H4: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Pencegahan Kecurangan di Perguruan Tinggi

Model Konseptual Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan GUG terhadap Pencegahan Kecurangan di Perguruan Tinggi

Berdasarkan kajian hipotesis dari penelitian terdahulu, peneliti menyusun kerangka konseptual yang merepresentasikan variabel-variabel yang diduga memengaruhi kecurangan (fraud) di perguruan tinggi. Variabel dependen adalah kecurangan, sementara variabel independen yang diuji meliputi Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Good University Governance, dan Budaya Organisasi. Kerangka penelitian ini mengilustrasikan hubungan kausal antar-variabel tersebut terhadap kecurangan, di mana variabel independen secara kolektif dihipotesiskan menurunkan risiko fraud melalui Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Good University Governance, dan Budaya Organisasi, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan GUG terhadap Pencegahan Kecurangan di Perguruan Tinggi

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari persepsi dan jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai pada Perguruan Tinggi terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari studi literatur, seperti buku, jurnal, dan sumber media lain yang relevan dengan topik penelitian. Kuesioner disusun dengan format Skala Likert 1-5 untuk mengukur pandangan responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan dua teknik, yaitu secara *offline* dan *online*. Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Pengukuran Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Item Pertanyaan
1	Sistem Pengendalian Internal	Sistem Pengendalian internal merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan pengendalian • Penaksiran risiko • Standar pengendalian • Informasi dan komunikasi • Pemantauan
2	Kesesuaian Kompensasi	Sistem penghargaan financial yang diberikan dengan tujuan agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi keuangan

			<ul style="list-style-type: none"> ● Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan ● Promosi ● Penyelesaian tugas
3	<i>Good University Governance</i>	<p>1. Transparasi: Prinsip yang menekankan pada keterbukaan dalam penyampaian informasi, terutama terkait dengan laporan keuangan, yang dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan secara jelas dan mudah dipahami.</p> <p>2. Akuntabilitas: Kewajiban organisasi yang memiliki wewenang atas tindakan dan keputusan yang diambil, bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan.</p> <p>3. Responsibility: Kewajiban dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas dan pengelolaan sumber daya termasuk pada penegakan serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku</p> <p>4. Independensi: Pengambilan sebuah keputusan yang dilakukan secara independen terbebas dari segala bentuk tekanan dari pihak lain</p> <p>5. Keadilan: Keadilan terhadap stakeholder agar terhindar dari upaya penyelewengan baik dalam bentuk usaha kepentingan pribadi maupun benturan kepentingan yang tidak sehat</p>	<p>Pengembangan pribadi</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Keterbukaan informasi laporan keuangan yang dapat diakses publik ● Kejelasan informasi pada laporan keuangan ● Aksebilitas informasi keuangan bagi para pemangku kepentingan ● Mekanisme pelaposan keuangan yang transparan ● Pertanggungjawaban atas penggunaan dana ● Pengawasan internal dan eksternal ● Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur ● Pengawasan atas kinerja keuangan ● Ketersediaan sistem pengendalian internal ● Pengambilan keputusan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau pihak eksternal yang tidak relevan ● Kebijakan strategis dibuat berdasarkan data dan analisis, bukan opini subjektif semata ● Perlakukan yang wajar kepada pihak yang memiliki kepentingan dan sesuai dengan manfaat serta

			kontribusi yang diberikan kepada universitas <ul style="list-style-type: none"> ● Perlakukan kesempatan yang sama dalam melakukan tugas secara profesional tanpa adanya diskriminasi
4	Budaya Organisasi	Budaya organisasi meliputi peran yang visible, komunikasi harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan etis, serta mekanisme perlindungan etika	<ul style="list-style-type: none"> ● Model peran yang visible ● Komunikasi harapan etis ● Pelatihan etis ● Hukuman bagi tindakan etis ● Mekanisme perlindungan etika

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam paper ini adalah Metode Kerangka Konseptual (Conceptual Framework Method). Metode ini, yang dicirikan sebagai jenis penelitian kualitatif, tidak melibatkan pengumpulan data empiris (percobaan praktis atau survei), melainkan berfokus pada tinjauan ekstensif data sekunder dan studi literatur (John et al., 2022). Penelitian konseptual merupakan metodologi dengan cara mengamati dan menganalisis secara mendalam seluruh informasi dan penelitian terdahulu yang relevan mengenai topik yang diteliti (Mamahit & Urumsah, 2018). Tujuannya adalah mengkonstruksi model baru atau mengusulkan kerangka kerja teoritis dengan mengintegrasikan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya untuk menjelaskan suatu fenomena atau perilaku.

Tahapan Metode Penelitian Konseptual

Menurut Mamahit & Urumsah (2018), terdapat empat tahapan utama dalam melaksanakan metode penelitian konseptual:

1. Menentukan Topik dan Fokus Penelitian: Tahap awal adalah mendefinisikan secara jelas topik dan fokus penelitian yang akan dibahas. Pemilihan topik harus spesifik, relevan dengan bidang keahlian, dan bertujuan untuk menyeleksi fenomena yang akan dianalisis.
2. Mengumpulkan dan Menganalisis Literatur Relevan: Peneliti melakukan tinjauan pustaka yang sistematis dan mendalam dari artikel ilmiah, buku, dan sumber kredibel lainnya. Langkah ini krusial karena penelitian konseptual sangat bergantung pada informasi yang diperoleh dari teori dan hasil penelitian terdahulu untuk memastikan kebaruan (novelty) dan landasan argumen.
3. Mengidentifikasi Variabel Kunci dan Hubungan Antar Variabel: Peneliti mengidentifikasi secara eksplisit variabel-variabel penting yang dijelaskan dalam literatur dan memetakan hubungan teoretis di antara variabel tersebut. Identifikasi ini bertujuan untuk memberikan lingkup penelitian yang baru dan spesifik.
4. Menghasilkan Kerangka Model Konseptual: Tahap akhir adalah merancang dan memvisualisasikan model konseptual (diagram) yang menunjukkan hipotesis hubungan antara variabel independen dan dependen. Kerangka ini menjadi produk utama dan peta jalan penelitian konseptual.

KESIMPULAN

Tindakan Kecurangan (*Fraud*) didefinisikan secara tegas sebagai tindakan penipuan yang disengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan merugikan pihak lain, sebagaimana didukung oleh kerangka The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2022). ACFE mengklasifikasikan *fraud* dalam tiga kategori utama: korupsi, penyalahgunaan aset, dan manipulasi laporan keuangan.

Dalam konteks pendidikan tinggi, kecurangan terbagi menjadi tiga jenis spesifik yang sangat merusak integritas akademik dan operasional institusi: Penyalahgunaan Dana (merupakan bentuk *misappropriation of assets*), Pemalsuan Dokumen (yang mengancam akreditasi dan kepercayaan publik), serta Kecurangan Akademik (seperti plagiarisme dan penipuan ujian). Temuan ini menegaskan bahwa *fraud* tidak hanya menyebabkan kerugian finansial, tetapi juga secara fundamental merusak kualitas pendidikan, reputasi organisasi, dan lingkungan pembelajaran yang sehat.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengusulkan sebuah model konseptual yang menempatkan Sistem Pengendalian Internal (SPI), Kesesuaian Kompensasi, Good University Governance (GUG), dan Budaya Organisasi sebagai pilar-pilar penting yang secara signifikan memengaruhi Pencegahan Kecurangan (Fraud Preventive) di Perguruan Tinggi. Kerangka pemikiran penelitian ini selaras dengan Teori Fraud Diamond. Secara ringkas, dapat ditarik kesimpulan sementara sebagai berikut:

1. SPI dan GUG diharapkan secara positif signifikan memengaruhi upaya pencegahan kecurangan dengan cara memitigasi elemen Kesempatan (Opportunity) yang merupakan pendorong utama fraud. Kontrol yang kuat dari SPI dan transparansi dari GUG menutup celah sistematis untuk penyalahgunaan aset.
2. Kesesuaian Kompensasi diharapkan memengaruhi secara negatif elemen Tekanan (Pressure) finansial yang dirasakan pegawai. Kompensasi yang adil mengurangi dorongan individu untuk melakukan kecurangan demi keuntungan pribadi.
3. Budaya Organisasi yang kuat diharapkan memengaruhi secara positif upaya pencegahan kecurangan dengan meniadakan Rasionalisasi (Rationalization) di lingkungan kerja, menanamkan nilai-nilai integritas sebagai norma kolektif.

KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan signifikan yang perlu diperhatikan. Pertama, metodologi yang digunakan masih bersifat model konseptual tahap awal. Hipotesis dan argumen yang disajikan hanya diperoleh melalui rangkuman, analisis, dan integrasi dari hasil penelitian serta teori terdahulu, sehingga model yang diusulkan belum diuji secara empiris pada kondisi yang sesungguhnya. Kedua, terdapat keterbatasan variabel dalam faktor pencegahan yang diteliti. Penelitian ini hanya membatasi fokus pada empat variabel utama (Sistem Pengendalian Internal/SPI, Kesesuaian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter/GUG, dan Budaya Organisasi). Berdasarkan keterbatasan ini, peneliti merekomendasikan dua masukan utama bagi penelitian lanjutan: (1) Melaksanakan pengujian empiris lebih lanjut dengan menggunakan model konseptual ini untuk memperoleh hasil berdasarkan data penelitian yang sebenarnya, dan (2) Melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memastikan dan menguji aspek-aspek potensi kecurangan yang belum tercakup dalam variabel model ini.

REFERENSI

- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2018). Fraud prevention initiatives in the Nigerian public sector: Understanding the relationship of fraud incidences and the elements of fraud triangle theory. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0008>
- ACFE. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations*. Copyright 2022 by the Association of Certified Fraud Examiners, Inc. (n.d.).
- Fasa, M. A., Sudaryanti, D., & Hidayah, N. (2024). Pencegahan Fraud Pada Karyawan BMT Syariah Jatim Melalui Pendekatan Pengendalian Sistem Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(1). <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya165>
- Hapsari, A. N. S., & Seta, D. W. (2019). Identifikasi Kecurangan Dan Whistleblowing Universitas. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 131–144. <https://doi.org/10.17509/jrak.v7i1.15424>

- Hidayat, T., Rahmatika, M., Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta, I., Ir Juanda No, J. H., Tim, C., & Tangerang Selatan, K. (n.d.). Dampak Good University Governance terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. *Journal on Education*, 05(01), 1570–1586.
- Institute of Certified Public Accountants Auditing Standards Board, A. (2006). *Omnibus - 2006; Statement on auditing standards*, 113. https://egrove.olemiss.edu/aicpa_sas
- Jalil, F. Y. (2018). Internal Control, Anti-Fraud Awareness, and Prevention of Fraud. *ETIKONOMI*, 17(2), 297–306. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7473>
- Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini, J., Studi Akuntansi, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Riau, U., Haykal Daditullah Indrapraja, M., Agusti, R., & Fito Mela, N. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KECURANGAN (FRAUD) APARATUR SIPIL NEGARA*. 2(2), 166–183. <https://current.ejournal.unri.ac.id>
- Mamahit, A. I., & Urumsah, D. (2018). The Comprehensive Model of Whistle-Blowing, Forensic Audit, Audit Investigation, and Fraud Detection. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 1(2), 153–162. <https://doi.org/10.33005/jasf.v1i2.43>
- Nisak, I. A., & Rochayatun, S. (2023). Role of Internal Audit, Fraud Detection, and Prevention in Universities: A Literature Review. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 8(1), 63–71. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i1.1800>
- Putri, N. (n.d.). *PERAN AUDIT INTERNAL DALAM PENCEGAHAN DAN DETEKSI FRAUD DI PERGURUAN TINGGI*. 6(3), 2022.
- Putri, V. J. D., & Badera, I. D. N. (2023). Penegakan Peraturan, Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(7). <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i07.p16>
- Rahmawati, E., Yulastina, M., Akuntansi FEB Universitas Lambung Mangkurat, M., Nasional Banjarmasin, S., & Kunci, K. (2020). *DETERMINAN FRAUD PREVENTION PADA PEMERINTAHAN DESA DI KABUPATEN BANJAR DETERMINANT OF FRAUD PREVENTION IN VILLAGE GOVERNMENT IN BANJAR REGENCY*. 10(2), 129–152. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.3.129-152>
- Rustiyaningsih, S. (2023). Budaya Organisasi dan Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 9(2), 149–160. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i2.9479>
- Satcitanandadewi, P., & Wahyuni, M. A. (2020). *Determinan Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana LPD*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10(3), 299–306. (n.d.).
- Septiani, A. K., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MORALITAS INDIVIDU, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN*. *JURNAL ECONOMINA*, 2(6), 1306–1317. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.604>
- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R. dan penelitian pendidikan). M. P. P. 67, 18. (2019). *scholar*.
- Sulistyorini, L., & Urumsah, D. (2021). *Determinan pencegahan fraud pengadaan barang dan jasa perguruan tinggi di Indonesia*. 3, 181–190. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol3.art16>
- Teru, S. P. (n.d.). *Effect of Internal Control System on Fraud Prevention in Public Tertiary Institutions of Taraba State*. <https://www.researchgate.net/publication/374415923>
- Tuanakotta. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*.

- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004a). *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud*. <https://digitalcommons.kennesaw.edu/facpubs>
- Yona Octiani, L., Yuniarti Hidayah Suyoso, P., & Nur, A. H. (n.d.). *THE EFFECT OF FRAUD ON GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE MODERATED BY ISLAMIC WORK ETHIC*. <https://doi.org/10.18551/econeurasia.2024-01>