

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini akan mengelaborasi dan mengembangkan pengembangan sumber daya manusia atas perilaku kecurangan di lingkungan pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan keahlian yang dapat meningkatkan kinerja. Meskipun perilaku kecurangan di pemerintahan merupakan hal yang negatif, tapi perspektif pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar mampu memandang dan memberikan kontribusi positif. Fenomena negatif ini terjadi karena berulang kali dan adanya peningkatan pelanggaran ringan yang naik ke sedang dan berat. Perilaku tersebut seolah-olah bukan lagi sesuatu yang dianggap tabu. Perilaku kecurangan selalu dikaitkan dengan korupsi, padahal perilaku kecurangan yang terjadi bisa dalam banyak hal. Korupsi juga tidak selalu soal uang, tapi bisa juga dalam bentuk waktu dan kekuasaan. Perspektif pengembangan sumber daya manusia ini adalah salah satu upaya pencegahan perilaku kecurangan di pemerintahan yang belum dapat diatasi secara holistik dan komprehensif.

Perilaku kecurangan yang dilakukan oleh aparat sipil negara banyak macamnya, seperti membolos, mencuri, tidak masuk tanpa alasan, mencuri waktu kerja, dan lain sebagainya. Hal itu akan berkelanjutan dan menjadi kebiasaan hingga akhirnya menjadi korupsi. Perilaku kecurangan yang kecil jika terus-menerus akan berkembang menjadi besar seperti korupsi. Korupsi merupakan salah satu masalah terbesar bagi bangsa Indonesia. Korupsi ini ternyata sudah menjadi virus yang meluas dari pusat ke daerah. Narkoba itu hanya merugikan pelakunya, tapi korupsi merugikan satu daerah bahkan

satu negara. Korupsi merupakan salah satu gejala bahwa telah terjadi sesuatu yang salah dalam manajemen suatu negara. Meskipun banyak program antikorupsi dicanangkan, tapi belum terlihat bahwa masalah korupsi ini dapat ditanggulangi.

Kasus kecurangan yang terjadi di pemerintah kota merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari. Hal ini memberikan penjelasan bahwa meskipun pemerintahan tidak melakukan kegiatan yang mengejar profit, tapi hal tersebut tidak menjadi alasan untuk menghindari dan membenarkan terjadinya kecurangan tersebut. Kondisi ini juga memunculkan istilah di masyarakat bahwa ‘aparatur sipil negara’ kerja santai dengan kebiasaan yang terjadi datang ke kantor, berbicara dengan rekan kerja, kemudian berkumpul di kantin, atau sibuk bermain gawai dan permainan di komputer, kemudian saat hendak menjelang waktu makan siang baru sibuk melakukan pekerjaan. Kondisi ini tidak dialami oleh pegawai swasta

Fenomena di pemerintahan menunjukkan bahwa semakin diatasi semakin banyak kasus kecurangan yang ditemukan. Hal ini berdampak pada pelaksanaan pelayanan itu sendiri, khususnya bagi aparatur pemerintahan. Aparatur pemerintah di seluruh dunia dituntut untuk mampu memberikan sikap profesional dan berkualitas sebagai bentuk abdi negara dalam bentuk pelayanan. Meskipun sejak 2013 sampai 2018 Balikpapan mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian yang merupakan pernyataan profesional mengenai kewajaran laporan keuangan, tapi hal ini bukan jaminan tidak adanya *fraud* yang akan ditemukan di kemudian hari. Walikota Balikpapan, Rizal Effendi, menyatakan bahwa untuk mempertahankan diharapkan adanya perbaikan dan pengawasan mulai dari sistem keuangan hingga sumber daya manusia (dalam <http://balikpapan.go.id>). Itu artinya, indikasi kemungkinan untuk terjadi potensi kecurangan tetap ada dan lagi-lagi tergantung pada sumber daya manusianya. Hal ini bermakna kembali ke individu masing-masing, bukan hanya sistem saja. Meskipun

sistem yang ada sudah baik dan berjalan, tapi jika individunya terindikasi melakukan kecurangan, tetap akan kembali sumber daya manusianya. Hal ini berbeda jika ditinjau kembali dalam teori institusional.

Pemerintah Kota Balikpapan membagi jenis pelanggaran menjadi tiga, yakni ringan, sedang dan berat. Hal ini merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang ketentuan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara. Pelanggaran ringan biasanya diserahkan pembinaannya pada masing-masing unit perangkat daerah, lalu diteruskan ke subbagian pembinaan aparatur sipil negara sebagai laporan bahwa pimpinan unit perangkat dinas sudah melakukan pembinaan. Jika masih berulang dan sudah termasuk pelanggaran sedang atau berat akan diserahkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya di subbagian pembinaan aparatur sipil negara. Untuk jenis pelanggaran yang berat, pembinaan dilakukan bersama-sama inspektorat berupa investigasi (wawancara di subbidang pembinaan aparatur sipil negara).

Fakta lain yang ditemukan oleh peneliti adalah tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja pada tahun 2015—2018 sebagai pelanggaran terbanyak. Ada 21 kasus yang terbagi menjadi tiga belas kasus sedang dan delapan kasus berat pada tahun 2015; dua puluh kasus yang terdiri atas enam belas kasus berat dan empat kasus sedang pada tahun 2016; empat kasus ringan, satu kasus sedang, dan sembilan orang dengan kasus berat pada tahun 2017; dan dua belas kasus pada tahun 2018 (data: dokumentasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia).

Berbagai upaya pencegahan sudah dilakukan, seperti pembentukan Pokja Pencegahan Sapu Bersih Pungutan Liar (Saber Pungli), sebagai tindakan pencegahan kecurangan yang dilakukan aparat sipil negara pada tahun 2016. Dalam periode Oktober 2016 sampai dengan September 2017, pada operasi tangkap tangan (OTT)

terjadi 26 kali dengan rincian 21 kali di Kaltim dan 5 kali di Kaltara. Sebanyak 36 orang terjerat OTT di Kaltim. Laporan pungutan liar di Kaltim ke Saber Pungli Pusat sebanyak 68 laporan dan 29 laporan ke Saber Pungli Provinsi. Secara nasional kasus pungli sendiri tercatat sebanyak 32.552 laporan dengan perincian prosentase pelayanan masyarakat 36 %, penegakan hukum 26 %, pendidikan 18 %, perizinan 12 %, dan kepegawaian 8%. Adapun OTT mencapai 1.088 kali dengan jumlah tersangka 2.038 dan jumlah barang bukti sebesar Rp315 miliar. Barang bukti paling besar Rp298 miliar dari Kaltim dan yang terkecil dari Papua Barat senilai 400 ribu (sumber: Kaltim Post, 2017).

Fungsi satgas ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2016, tanggal 20 Oktober 2016, tentang satuan tugas sapu bersih pungutan liar. Satgas ini memiliki empat fungsi, yaitu 1) intelijen; 2) pencegahan; 3) penindakan; dan 4) yustisi. Inilah yang mendasari dikeluarkannya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 180/3935/SJ tentang pengawasan pungutan liar dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang ditujukan kepada gubernur dan bupati/walikota di seluruh Indonesia yang berisi tiga perintah berikut.

1. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan khususnya terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memiliki risiko terjadinya pungutan liar.
2. Melakukan sosialisasi secara masif dan berkesinambungan kepada masyarakat seperti memasang spanduk “bebas pungli” pada seluruh unit kerja yang melakukan pelayanan.
3. Memerintahkan inspektur provinsi dan kabupaten untuk mencegah dan menghapus pungli secara berkesinambungan.

Menurut Ombusman Republik Indonesia (ORI), Satgas Saber Pungli menemui banyak kendala dan pelaksanaan tugasnya cenderung tumpang tindih dengan instansi lain. Ada 29 unit pemberantasan pungli (UPP) provinsi, 16 UPP kota, dan 19 UPP kabupaten. Ada tiga kendala yang sesuai dengan kondisi tersebut, yakni kelembagaan, infrastruktur yang termasuk anggaran, dan kewenangan satgas. Selama dua tahun ini, satgas pusat UPP Saber Pungli kementerian, lembaga, dan daerah telah berhasil melaksanakan operasi tangkap tangan sebanyak 2.921 kali dengan jumlah tersangka 5.5159 orang dan barang bukti yang diamankan sebesar Rp320.383.280.582. (sumber: Kaltimpost, 2018).

Ombusman Republik Indonesia adalah lembaga pengawas pelayanan publik yang dibentuk pemerintah sebagai pencegahan dan pengawasan pelayanan publik. Ini dapat dilihat dari gambaran jumlah laporan masyarakat tahun 2018 yang mengalami kecenderungan menurun. Jumlah laporan pengaduan masyarakat sebanyak 9.446 pada tahun 2017, lalu turun menjadi 8.314 pada tahun 2018. Mekanisme penyampaian laporan sebanyak 59.3% datang langsung dan 22.76% lewat surat. Dugaan maladministrasi terbesar 35.33% laporan penundaan berlarut dan 23.76% laporan penyimpangan prosedur. Substansi laporan kepegawaian sebanyak 1014 laporan di sektor pertanahan, di kepolisian sebanyak 792 laporan, dan di bagian kepegawaian 718 laporan. Berdasarkan klasifikasi terlapor, instansi yang menempati urutan tiga terbanyak yang dilaporkan adalah pemerintah daerah sebanyak 2.489 laporan (39.70%), kepolisian sebanyak 801 laporan (12,78%), dan instansi pemerintah/kementerian sebanyak 700 laporan (11,16%). Berdasarkan data yang ada, 87 aduan maladministrasi dari masyarakat yang masuk terdiri atas 45% atau 38 aduan berkaitan dengan penundaan berlarut dan 18% atau 15 aduan berkaitan dengan penyimpangan prosedural

di Kaltim. Adapun substansi laporan maladministrasi, yaitu aspek pertanahan, pendidikan, dan kepolisian. (sumber: data Ombudsman RI, 2019).

Data dari *Transparency International* Indonesia (TI-I) yang mengukur *corruption perception indeks* (CPI) dan *National Integrity System* (NIS) 2017, yaitu indeks gabungan yang mengukur persepsi pelaku usaha dan para ahli terhadap praktik suap di suatu daerah yang surveinya menghasilkan indeks persepsi korupsi yang menggambarkan tingkat korupsi pada level kota berdasarkan persepsi pelaku usaha. Mengukur intensitas korupsi dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh institusi publik para pelaku usaha melalui indeks pelayanan. Indeks persepsi korupsi di Balikpapan dengan nilai 64.3 dari 100 dengan rata-rata keseluruhan kota 60.8, dengan blok daya saing 66.7 dari 100 dan rata-rata 67.2. Berikutnya kemudahan berusaha berada nomor 3 dari bawah, yakni 59.5 dari 100 dengan rata-rata 61.8. Instansi terdampak korupsi adalah legislatif, peradilan, dan kepolisian. Sektor yang terdampak korupsi adalah perizinan, pengadaan, dan penerbitan kuota perdagangan. Interaksi suap dinas layanan adalah dinas pertambangan, dinas perhubungan, dinas tata ruang dan bangunan, badan perizinan terpadu satu pintu, dinas perdagangan, dan dinas ketenagakerjaan.

Data yang dikeluarkan oleh *Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) (*Political & Economic Risk Consultancy Ltd*) merupakan nilai rata-rata hasil proses birokrasi dan tata kelola sektor publik dari tiap negara di Asia dan Pasifik tahun 2019. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa Indonesia menduduki peringkat ketiga sebagai negara terkorup se-Asia Pasifik. Hasil survei PERC (7.25) itu menempatkan Indonesia pada peringkat ketiga sebagai negara terkorup dari enam belas negara Asia Pasifik yang menjadi tujuan investasi. Ini bermakna bahwa Indonesia sudah melakukan akuntabilitas publik yang mampu menekan risiko korupsi, tapi belum

efektivitas pencegahan dan pemberantasan korupsi. Hal ini masih terlihat dengan adanya praktik korupsi dan suap-menyuap di lembaga penegakan hukum.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa ada dua hal yang terjadi, yakni semakin berhasil menangkap dan mengungkap banyak kasus yang ada, atau kecurangan yang terjadi sudah terlalu lama sehingga sulit memberantasnya. Apalagi dengan adanya kebijakan mengenai perubahan sistem pemerintah di Indonesia pada era reformasi dengan menerbitkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 mengenai tata kelola pemerintah daerah dari sentralisasi berubah menjadi desentralisasi. Kemudian undang-undang tersebut disempurnakan dengan Undang-Undang No. 32 dan 33 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang menyatakan bahwa dengan adanya desentralisasi maka akan memberikan kewenangan pada daerah otonom untuk mengelola dan mengatur urusan rumah tangganya sendiri serta memiliki kewenangan untuk membelanjakan dana sesuai prioritas dan kebutuhan masing-masing daerah. Undang-Undang No. 12 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tahun anggaran 2014 yang merupakan undang-undang perubahan No. 23 Tahun 2013 dengan berlakunya peraturan mengenai desentralisasi fiskal diharapkan dapat mendorong tumbuhnya demokrasi lokal yang lebih baik, mendekatkan pemerintah dengan masyarakat, memperbaiki pelayanan publik, memperbaiki kinerja birokrasi, memberdayakan masyarakat, serta dapat memperkecil tindak korupsi. Undang-Undang Pemerintah Daerah No. 23 Tahun 2014 yang kemudian terjadi undang-undang perubahan atas undang-undang tersebut menjadi UU No. 9 Tahun 2015 tentang pemerintahan daerah yang berkaitan dengan kebijakan daerah berupa pelayanan dasar yang mencakup bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, kawasan permukiman, ketertiban umum, dan

masalah sosial. Ini bermakna bahwa adanya kebutuhan memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas yang memang hak warga negara.

Sektor pemerintahan yang bisa juga disebut entitas melakukan pelayanan dengan tidak mengutamakan keuntungan atau *nonprofit* dan bersifat akuntabilitas serta publik yang mengharuskan segala sesuatu harus transparan dan terbuka terhadap konsumen/masyarakat. Suatu kecurangan berawal dari hal kecil dan perilaku dari tiap individu yang menjadi suatu kebiasaan dan akan terbawa terus menerus hingga nanti. Hal lain ditemukan sebagai fenomena yang terjadi adalah semakin banyak dana yang harus dikeluarkan oleh negara untuk memberantas hal tersebut. Padahal antara pencegahan kecurangan dengan pengelolaan tata kelola pemerintahan adalah satu kesatuan yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisah-pisahkan. Dana yang akan dihemat dan diselamatkan oleh negara dengan adanya bentuk pencegahan kecurangan ini sangat besar daripada mengatasi masalah yang telah terjadi. Mencegah lebih baik daripada mengobati. Dari penjelasan di atas menunjukkan hal-hal berikut.

1. Masih banyaknya kasus korupsi meskipun telah ada KPK dan Satgas Pungli dan instansi pemerintah, tetapi semakin diungkap semakin banyak kasus ditemukan. Hal ini seperti halnya *snowball*.
2. Adanya keinginan pemerintah untuk menuju tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik khususnya *zero fraud*, tetapi belum menemukan formula yang terbaik untuk mengurangnya.
3. Pemerintahan yang baik tidak hanya memberikan citra dan kesan positif, tetapi juga menarik investasi dari luar negeri.
4. Hasil keikutsertaan masyarakat dalam Pemilu yang masih dibawah 75% menunjukkan adanya tuntutan masyarakat yang menginginkan pemerintahnya bersih dan dapat dipercaya.

5. Belum adanya bentuk pencegahan perilaku yang holistik dan komprehensif menjawab hal tersebut.

Menurut LAN, 2009 aspek-aspek pengembangan aparatur sipil negara terdiri atas:

- a. Aspek pengembangan individu, yakni bagaimana individu mampu mentransfer keterampilan yang dimiliki dalam implementasi pekerjaan.
- b. Aspek pengembangan organisasi, yakni bagaimana organisasi mampu memberikan wadah dan fasilitas untuk pengembangan aparatur sipil negaranya.

Aspek pengembangan sistem melalui Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 menjelaskan bahwa pelayanan yang baik harus disediakan kepada masyarakat secara cepat, tepat, dan murah.

Berkaitan dengan upaya pencegahan perilaku kecurangan ini juga telah banyak dilakukan di berbagai negara seperti yang dilakukan oleh Ramamoort, S., dkk (2013), menyebutkan bahwa kecurangan adalah upaya manusia yang melibatkan kecurangan, yang bertujuan secara niat, intensitas keinginan risiko ketakutan, pelanggaran kepercayaan, rasionalisasi dan sebagainya. Olehnya, penting untuk memahami faktor psikologi yang mungkin memengaruhi perilaku kecurangan tersebut. Di sisi lain, Moore (2009) menyebutkan bahwa pencegahan dan pendeteksian dimulai dari rumah. Hal ini harus dipahami benar-benar oleh para pimpinan dan para pimpinan entitas yang sadar akan bagaimana isu *fraud* itu muncul. Hal ini menunjukkan bahwa pencegahan dan deteksi dini memang harus mulai komunitas kelompok terkecil dalam suatu masyarakat. Kemudian perlunya mengembangkan kebijakan tertulis agar dapat diterapkan oleh karyawan tersebut dan *fraud* harus dipahami jika tidak akan benar-

benar efektif dicegah dan dideteksi maka akan menimbulkan kerusakan bagi entitas (Ghazali, M.R. dkk, 2014).

McMillan, E (2006) menyebutkan bahwa kecurangan dapat terjadi di mana saja tanpa kecuali di organisasi nonprofit, meskipun resiko kecurangan ini terjadi pada pos-pos keuangan. Artinya yang dibahas adalah bagaimana proses dan akibat kerugian keuangan yang ditimbulkan, bukan pada sebab dan akibat dari manusianya. Youngblood, J.R. (2015) menyampaikan bahwa organisasi atau bisnis adalah target dari intern penipuan yang mempelajari praktik dan taktik dari waktu yang lama untuk dapat bersembunyi dan menyerang melalui kelemahan-kelemahan sistem yang ada, maupun pengoperasian komputer yang memberikan peluang untuk melakukan kecurangan. Berbeda dengan yang disampaikan oleh Young, M.R (2014) bahwa dalam pemerintahan menjadi lahan kecurangan khususnya yang berkaitan dengan keuangan. Meskipun sudah memilih pencegahan dan deteksi dini, tetap saja kecurangan keuangan terjadi. Artinya, memang sistem yang ada harus disesuaikan dengan kondisi dan bagian pemerintahan tersebut agar penanganan kecurangan tidak menjadi contoh ke bagian lain. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintahan, yaitu ada peluang terbatas bagi seorang auditor luar terhubung ke lingkungan dan budaya pemerintahan yang menjadi tempat kecurangan keuangan terjadi.

Marsh, C. (2008) meneliti tentang model pengembangan sumber daya dengan menguji persepsi kepemimpinan etis yang dipegang oleh mereka yang menganggap diri mereka sebagai pemimpin etis, dan bagaimana pengalaman hidup membentuk nilai-nilai yang disebut ketika membuat keputusan etis. Pengalaman dari 28 eksekutif bisnis dibagikan kepada peneliti, dimulai dengan perenungan dari insiden kritis yang merinci masalah etika yang melibatkan setiap eksekutif. Dengan mempertimbangkan insiden kritis, masing-masing eksekutif menceritakan kisah pribadi yang menjelaskan

pengembangan nilai-nilai yang dia minta ketika menyelesaikan masalah etis yang dijelaskan. Cerita-cerita tersebut dianalisis melalui penggunaan perbandingan konstan menghasilkan pengembangan dua model, yakni (1) kerangka kerja untuk kepemimpinan etis yang menerangkan unsur-unsur yang dihargai dari kepemimpinan etika dan perspektif nilai yang dipanggil ketika membuat keputusan etis, dan (2) model yang menjelaskan bagaimana kerangka etik eksekutif dikembangkan.

Pencegahan *fraud* sendiri memaksa untuk dilakukan sejak dini, tapi jika gagal dalam mengidentifikasi maka diperlukan langkah-langkah strategis (Bolton & Hand, 2002). Ini bukan saja pencegahan sebagai langkah untuk menemukan dan mengidentifikasi aktivitas kecurangan saat pelaku memasuki sistem dan melaporkannya ke administrator (Behdad, M, 2013), tetapi juga harus dipahami tidak semua deteksi diri dapat digeneralisasikan pada jenis *fraud* sebab memiliki karakteristik sendiri. Singkatnya, tidak ada deteksi yang benar-benar efektif dalam pencegahan *fraud* itu sendiri (Othman, dkk, 2015). Di pihak lain, disebutkan oleh Johnson, 1999 bahwa pencegahan dapat dicegah dengan membuat kebijakan dan mengomunikasi aturan tersebut dengan proaktif. Di sisi lain, Abdallah, dkk (2016) mengatakan bahwa pencegahan yang paling dasar adalah merupakan tindakan dalam menanggulangi *fraud* itu sendiri dengan menggunakan internal kontrol yang berbasis teknologi sehingga memudahkan untuk mendeteksi *fraud* yang muncul.

Penelitian yang dilakukan oleh Davis, dkk (2017) tentang bagaimana mengungkap dinamika *fraud* di dalam organisasi, di mana individu-individu yang heterogen saling berkaitan dan berinteraksi satu dengan yang lain dan di antaranya memiliki motif dan peluang untuk melakukan *fraud*. Proses-proses ini yang kemudian membentuk mekanisme budaya dalam organisasi yang menyebabkan *fraud* itu menyebar. Untuk mengatasinya, diperlukan intervensi etika yang diharapkan dapat

meningkatkan kejujuran karyawan dan mengurangi atau mengatasi masalah mengenai fraud tersebut. Hal ini tidak berbeda dengan yang disampaikan oleh W.R. Suci, Shiomy (2014) yang mengatakan bahwa salah satu penghambat daya saing Indonesia adalah kesadaran aparatur sipil negaranya untuk mendorong transparan pelayanan dan jumlah yang tidak sebanding dengan kebutuhan pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat.

Penelitian yang dilakukan Koroy (2008) mengenai pendeteksian kecurangan yang dilakukan oleh auditor eksternal yang menemukan bahwa adanya metode dan prosedur yang benar-benar tidak efektif. Berikutnya penelitian tentang diperlukan standar yang baru yang mampu mencegah *fraud* itu sendiri seperti yang dilakukan oleh Behdad, M (2013). Tambahan lagi, kebanyakan penelitian yang sudah pernah dilakukan lebih menekankan pada penelitian kuantitatif dan juga lebih banyak di entitas swasta dan pemerintah, padahal untuk membuat strategi pencegahan perlunya penelitian yang komprehensif dan holistik sehingga mampu menjawab pertanyaan yang sebenarnya.

Melengkapi penelitian ini maka peneliti merujuk pada penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti adalah Othmana, R, dkk (2015) yang meneliti tentang mengidentifikasi metode pencegahan dan deteksi di sektor publik Malaysia. Ia menemukan bahwa audit operasional, komite audit yang ditingkatkan, pengendalian internal yang lebih baik, penerapan kebijakan pelaporan kecurangan, rotasi staf, *hotline* kecurangan dan akuntan forensik adalah mekanisme deteksi kecurangan dan pencegahan yang paling efektif yang diterapkan di sektor publik. Begitu juga yang dilakukan oleh Ghazali, M.Z, dkk (2014) yang mengkaji terjadinya kecurangan dan mengidentifikasi program pencegahan yang ada di badan pemerintah negara bagian dan daerah di Malaysia. Dari hal tersebut ditemukan bahwa kecurangan adalah masalah yang signifikan dan penyebab utama kecurangan adalah praktik manajemen yang buruk

dan tekanan ekonomi. Manajemen tidak melakukan tindakan tegas terhadap pelaku ketika mereka tertangkap dan dinyatakan bersalah. Sebagian besar insiden penipuan ditemukan melalui pemeriksaan internal audit, pemberitahuan karyawan dan penemuan yang tidak disengaja.

Kathleen Slezak, K (2013) menemukan bahwa ada tingkat pelaksanaan untuk delapan dari sepuluh dugaan kecurangan strategi pencegahan di tempat strategi telah diterapkan, cenderung melaporkan rasionalisasi tentang kecurangan dan ditemukan pula memiliki efek mitigasi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis ini, spesifik rekomendasi disajikan dalam upaya memperbaiki kecurangan dan adanya upaya pencegahan untuk penelitian lanjutan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Valcarel, B., Jimenez, J., Perdiguero, J (2017) bagaimana *fraud* ini menjadi ancaman yang serius. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *fraud* dapat terjadi karena budaya seseorang yang memiliki masalah ekonomi, yang awalnya terjadi kepada salah satu individu kemudian saat individu tersebut berinteraksi dalam satu kelompok maka proses ini terjadi dan menular karena memiliki budaya yang sama, kemudian ditambah masalah ekonomi serta adanya tujuan yang sama dalam melakukan *fraud*. Akhirnya, *fraud* ini dikerjakan bukan lagi secara perorangan, tetapi dalam bentuk jumlah yang besar.

Barr, A., Serra, D (2010) melakukan penelitian pada mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa yang telah lulus dalam penelitian eksperimental mengenai korupsi dan budaya mahasiswa menemukan bahwa adanya perbedaan persepsi dan perilaku yakni mahasiswa tingkat akhir dapat menemukan siapa yang cenderung korupsi dan siapa yang tidak. Berbeda dengan mahasiswa yang telah lulus, hal ini tidak dapat temukan siapa yang cenderung korupsi dan siapa yang tidak. Hal ini terjadi karena lingkungan sosial yang berbeda antara mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa yang lulus juga

didasarkan pada norma sosial yang ada dalam lingkungan mereka dan ini juga menunjukkan bahwa korupsi itu sendiri merupakan fenomena budaya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Schwatz (2013) menyebutkan bahwa dalam membangun etika budaya organisasi yang di dalamnya terdapat tiga pilar, yaitu etika kepemimpinan, etika *basic values*, dan program etika yang semuanya dapat membentuk budaya organisasi yang bebas dari *fraud*. Dari beberapa hal tersebut yang berperan utama adalah kepemimpinan. Ini artinya manusia yang memainkan peran utamanya. Melihat hal ini bahwa pengembangan diri manusia memang diperlukan sebagai pengembangan potensi yang memunculkan nilai-nilai positif.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa *fraud* memang banyak digunakan untuk mendeteksi kecurangan yang ada, tetapi khusus yang menggunakan *fraud triangle* seperti yang dijelaskan oleh Choo, F dan Tan, Kim (2008) yang mengeksplorasi efek dari penipuan segitiga perilaku (tekanan, peluang, dan rasionalisasi) pada siswa dilaporkan sendiri kecenderungan untuk menipu di dalam kelas. Hal ini ditemukan setiap penipuan segitiga faktor menjadi pengaruh pada siswa yang cenderung melakukan aktivitas penipuan. Selain itu, hasil pengamatan secara statistik signifikan ada tiga cara interaktif efek yang menunjukkan bahwa tiga faktor tersebut memiliki pengaruh mahasiswa cenderung untuk melakukan penipuan. Penelitian eksploratif ini juga menunjukkan bahwa penelitian yang diperlukan untuk meneliti efek interaktif karakteristik kepribadian dengan faktor-faktor segitiga penipuan untuk lebih memahami perilaku kecurangan mahasiswa.

Penelitian yang lain yang dilakukan Hayes, D dan rekannya (2006) yang membahas *fraud triangle* adalah tentang kecurangan yang berlangsung di kelas yang dilaksanakan di seluruh negeri dan memberikan beberapa langkah yang dapat digunakan untuk mengurangi hal tersebut. Kecurangan tersebut dianalisis dan

didiagnosis memanfaatkan komponen segitiga kecurangan, yakni tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Hasilnya menyarankan adanya promosi berperilaku yang beretika dengan memasukkan etika pelatihan dalam kelas untuk membantu menghilangkan rasionalisasi oleh siswa yang terjadi sebelum kecurangan dilakukan. Selain itu, lebih disarankan mengurangi kesempatan untuk menipu dengan melakukan upaya pencegahan dan detektif kontrol. Upaya tersebut adalah menyediakan sumber daya untuk membantu pembaca yang mengurangi kesempatan bagi siswa untuk menipu. Meskipun peneliti mengakui bahwa kecurangan sulit dihindari, tetapi hal tersebut tidaklah mustahil, dan hasil penelitian menyarankan mengadakan pengendalian (kontrol) dan terapi yang sesuai.

Hamid, N. A dan para koleganya (2017) meneliti tentang kecurangan akademik endemik di semua tingkat pendidikan dan dampak menghancurkan. Studi ini mencoba untuk menunjukkan bagaimana penipuan segitiga teori dapat digunakan sebagai dasar teoretis untuk menjelaskan penyebab ketidakjujuran akademik. Penelitian kualitatif ini mengeksplorasi pengalaman tangan pertama kecurangan akademik antara mahasiswa akuntansi di Universitas Publik di Malaysia. Wawancara mendalam dengan dua puluh mahasiswa akuntansi dilakukan untuk mengumpulkan pendapat dan persepsi tentang kecurangan akademik mereka. Pertanyaan wawancara semiterstruktur yang dirancang berdasarkan tiga elemen dari penipuan segitiga teori (tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi). Hasilnya menunjukkan beberapa kemungkinan kunci faktor yang memotivasi siswa untuk terlibat dalam kecurangan akademik. Temuan-temuan dari studi ini sangat penting untuk akademisi dan badan-badan otoritas dalam meningkatkan integritas mahasiswa akuntansi dan kualitas pendidikan. Kajian ini diharapkan dapat membantu universitas dalam mengenali bendera merah dan mengidentifikasi kelemahan sistem akademik saat ini dan merumuskan langkah-langkah pencegahan.

Schuchter, A dan Levi, M. (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa perlunya memperhitungkan wawasan pelaku. Hasil dari penelaahan di Swiss dan Austria "elit" kerah putih pelanggar yang tinggi berdiri secara profesional dan secara terhormat saat diwawancarai. Para pelaku menganggap bahwa ini hanya kesempatan prasyarat universal kisah dari pelaku penipuan, meskipun tekanan dirasakan menonjol akibat penipuan. Insentif keuangan tidak diharuskan untuk menjadi elemen motivasi. Rasionalisasikan secara sederhana dan sebaliknya, menghambat penipuan dengan menekankan suara batin sebelum melakukan kejahatan dan lebih mengedepankan hati nurani agar muncul perasaan bersalah.

Lokanan, Mark, E. (2015) menyatakan dalam penelitiannya menemukan kecurangan meningkat seiring dengan frekuensi dan beratnya. Melalui segitiga kecurangan sebagai kerangka acuan berguna untuk memerangi kecurangan. Penelitian memakai teori wacana kritis Fairclough's, dan didukung dengan bukti dari tiga kasus penipuan akuntansi. Asosiasi dari Certified Penipuan Pemeriksa (ACFE) mengabadikan sebuah wacana yang menyajikan versi terbatas dari kecurangan. Kecurangan adalah fenomena multifaset, faktor-faktor kontekstual yang mungkin tidak sehat ke dalam kerangka kerja tertentu yang mengakibatkan segitiga penipuan tidak boleh dilihat sebagai model yang dapat diandalkan untuk anti kecurangan profesional.

Sánchez, M., dkk (2018) menyatakan dalam penelitiannya menemukan kecurangan biasanya diwakili oleh penggunaan praktik-praktik ilegal yang mendapatkan campur tangan dari manajer senior sampai penggajian karyawan, menjadi kejahatan yang dapat dihukum oleh hukum. Ada banyak teknik yang dikembangkan untuk menganalisis, mendeteksi, dan mencegah perilaku tersebut menjadi yang terpenting teori segitiga penipuan yang terkait dengan model klasik audit keuangan. Untuk melakukan penelitian ini, ada survei karya terkait dalam literatur yang akan

dilakukan dengan tujuan untuk membuat kerangka. Dalam konteks ini kerangka kerja yang memungkinkan untuk mengidentifikasi dan garis besar sekelompok orang dalam suatu organisasi perbankan melakukan penipuan, didukung oleh teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) bekerja dalam pendekatan audit berkelanjutan yang akan bertanggung jawab untuk mengumpulkan informasi agen yang diinstal di perangkat pengguna. Hal ini didasarkan pada teknik-teknik semantik yang diterapkan melalui koleksi frasa yang diketik oleh pengguna di bawah studi untuk dipindahkan ke repositori kemudian analisis. Penelitian diharapkan mampu mendorong berkontribusi dengan bidang *cybersecurity* dalam pengurangan kasus penipuan keuangan.

Wengler, D.C. (2016) menjelaskan bahwa kemampuan auditor untuk mendeteksi penipuan, termasuk pernyataan dalam menggunakan bahan disengaja untuk mendapatkan suatu keberhasilan, hal ini menjadi kunci kredibilitas audit perusahaan dan kepercayaan pada pasar modal. PCAOB menyimpulkan dari inspeksi audit perusahaan publik yang dilakukan auditor sering gagal menilai dan menanggapi risiko bahan laporan oleh manajemen yang paling baru. Dalam percobaan perilaku, studi ini menyimpulkan bahwa auditor dapat meningkatkan kepekaan terhadap manajemen motivasi untuk *misreport* secara aktif berusaha untuk mengubah dan mengidentifikasi faktor risiko yang berfokus pada organisasi, menjadi faktor-faktor yang difokuskan pada manajer-manajer tertinggi. Hal ini untuk mengevaluasi apakah faktor-faktor risiko berfokus pada manajer mewakili insentif untuk keuntungan pribadi atau tekanan untuk menghindari kerugian pribadi pada manajer.

Saat ini standar audit menggunakan insentif dan tekanan sebagai konstruksi yang dipertukarkan, tetapi auditor dalam studi ini menilai tekanan pada manajer untuk menghindari kerugian sebagai risiko yang lebih besar daripada insentif untuk manajer untuk mendapatkan keuntungan. Hasil juga menunjukkan bahwa auditor akan dibuat

lebih sensitif terhadap risiko pelaporan keuangan yang curang ketika berfokus pada tekanan pada manajer-manajer tertinggi, daripada mereka terlibat dalam proses tradisional menilai risiko kecurangan total berdasarkan segitiga kecurangan, yakni tiga unsur-unsur kecurangan. Studi ini merupakan yang pertama untuk meningkatkan pengetahuan tentang penilaian risiko auditor dan mengambil keputusan melalui penerapan teori prospek dan disagregasi salah satu dari tiga elemen dari kecurangan model segitiga dengan membedakan antara insentif dan tekanan untuk mislaporan pendapatan.

Fathi, W.N.I.W.M. dkk. (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kecurangan yang dilakukan oleh karyawan telah menjadi masalah yang serius karena dampak reputasi organisasi serta merusak moralitas karyawan. Banyak kasus kecurangan yang sebelumnya dilaporkan dari bank konvensional dan sedikit perhatian diberikan kasus kecurangan di bank syariah. Studi ini meneliti apakah profil karyawan bank syariah mungkin memengaruhi mereka untuk melakukan kecurangan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah jenis kelamin, usia, posisi dan religiousitas akan memengaruhi mereka untuk melakukan penyalahgunaan aset. Memanfaatkan model segitiga kecurangan (*fraud triangle*), studi ini melakukan survei kuesioner untuk karyawan 109 pada bank syariah di Malaysia. Hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan pada jenis kelamin, usia, posisi dan religiousitas dalam memengaruhi karyawan bank untuk melakukan penyalahgunaan aset di bank Islam. Temuan-temuan dalam studi ini menunjukkan bahwa otoritas yang lebih tinggi dari bank Islam perlu menjelaskan berbagai rencana atau program dalam mencegah kecurangan dalam organisasi mereka. Temuan-temuan dalam studi ini memberikan kontribusi untuk literatur dan praktisi pada faktor-faktor potensial yang mungkin memengaruhi penyalahgunaan aset.

Jamaliah, S, dkk. (2018) menyebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis empiris dari faktor-faktor yang menentukan perilaku kecurangan pekerjaan. Metode penelitian dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terbatas survei pada 186 pejabat kepolisian Malaysia termasuk Sabah dan Sarawak. Dengan data analisa menggunakan deskriptif statistik, analisa faktor dan regresi *cross-sectional*. Adapun hasil temuan yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara tiga variabel dasar teori *fraud triangle*, yakni tekanan, peluang, dan rasionalisasi dengan aset penyalahgunaan. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa religiusitas secara statistik signifikan dan negatif berkorelasi dengan penyalahgunaan aset. Oleh karena itu, religiusitas yang lebih tinggi dari seorang individu berkorelasi dengan yang lebih rendah kemungkinan terlibat dalam penyalahgunaan aset. Implikasi praktis temuan ini akan membantu Komisi Anti-Korupsi, Badan Penindakan Komisi Integritas, Departemen Kepolisian, dan instansi terkait dari Malaysia dan negara lain untuk merancang kebijakan untuk mengurangi kasus perilaku kecurangan.

Harrison, A. (2014) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kecurangan telah berkembang dalam frekuensi sebagai *e-commerce* telah menjadi bagian yang dominan strategi bisnis dan menemukan penggunaan yang luas. Penelitian sebelumnya dalam sistem informasi domain telah berfokus pada bagaimana adopsi teknologi mempengaruhi keputusan perilaku dan penelitian sebelumnya di bidang akuntansi biasanya telah mengeksplorasi mengapa orang memilih melakukan kecurangan. Namun, model holistik tentang bagaimana teknologi mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan tindak pidana, seperti kecurangan kurang terwakili.

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana karakteristik teknologi yang digunakan untuk memfasilitasi transaksi *e-commerce* memengaruhi proses kognitif dan

sosial yang kompleks yang menghasilkan kecurangan. Memakai teori dari *fraud triangle* yang sangat berguna dan perwakilan yang didukung secara luas dari elemen-elemen yang diperlukan bagi seorang pelaku untuk terlibat kecurangan. Tekanan yang dirasakan memotivasi tindakan, peluang yang dirasakan untuk berhasil menipu individu lain, dan kemampuan untuk merasionalisasi tindakan kecurangan. Dengan menggabungkan yang masih ada penelitian di bidang sistem akuntansi dan informasi, manuskrip ini menggabungkan penipuan segitiga ke dalam model perilaku. Model perilaku tersebut dapat digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan teknologi yang digunakan untuk memfasilitasi transaksi daring, memengaruhi pengambilan keputusan proses seseorang dan pilihan mereka terkait dengan perilaku curang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Djatmiati, T.S. (2016) yang membuat rancangan model implementasi transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah untuk mewujudkan *good governance* di era otonomi daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Permasalahan yang dibahas adalah model implementasi transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah untuk mewujudkan *good governance* dapat efektif. Adapun hasilnya menunjukkan pentingnya asas transparansi dan akuntabilitas dalam konteks pengawasan dan perlindungan hukum agar implementasi transparansi dan akuntabilitas dapat efektif dan bermanfaat sesuai penggunaan keuangan daerah yang ada.

Olsen, A.L., dkk. (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kegunaan paradigma permainan dadu untuk administrasi publik sebagai standar-standar cara mengukur kejujuran di antara individu, kelompok dan masyarakat. Ukuran penyakit kejujuran adalah kunci untuk kemajuan bidang ini dalam memahami perbedaan perilaku tidak etis dan korupsi pada individu, organisasi, dan masyarakat. Pada penelitian ini digambarkan paradigma permainan dadu dan paradigma permainan

keuntungan lalu, kemudian mendiskusikan berbagai pertimbangan untuk bagaimana mengimplementasikan. Kemudian peneliti menyoroti potensi paradigma permainan dadu di dua studi yang beragama yakni calon pegawai negeri di Denmark ($n = 441$) dan calon pegawai negeri di sepuluh negara berbeda dengan sangat berbeda tingkat korupsi ($n = 1.091$). Dalam studi pertama, peneliti menunjukkan ketidakjujuran perilaku tingkat individu berkorelasi negatif sangat kuat dengan motivasi pelayanan publik. Dalam studi kedua, menemukan tingkat negara yang banyak digunakan indikator korupsi sangat berkorelasi dengan rata-rata ketidakjujuran perilaku di antara calon pegawai negeri. Itu hasilnya menggambarkan pentingnya dari itu divalidasi dadu permainan paradigma untuk pertanyaan bahwa *link* mikro dan level makro dinamika ketidakjujuran dan korupsi di sektor publik.

Wright, J.D. (2015) meneliti tentang pemeriksaan efek kedewasaan moral, kecenderungan moral, persepsi hak dan anomia pada perilaku kecurangan. Dengan demikian, penting untuk memahami psikologi perilaku penipuan. Partisipasi terbuka untuk setiap individu yang memilih untuk berkontribusi, tetapi itu didistribusikan secara luas ke semua pemangku kepentingan perguruan tinggi (mahasiswa, fakultas, administrator, eksekutif, staf, vendor, dan sebagainya). Studi kuantitatif non-eksperimental ini menemukan prediktor signifikan kecenderungan untuk perilaku penipuan termasuk kematangan moral, kecenderungan untuk melepaskan moral, persepsi hak, dan keyakinan anomik. Pengukuran laporan diri ini menemukan bahwa hampir 30% dari peserta melaporkan perilaku penipuan sebelumnya yang berjumlah 176 insiden penipuan dan tidak ada yang terdeteksi. Penipuan adalah masalah serius yang dihadapi kepemimpinan organisasi di seluruh dunia dan penelitian tambahan diperlukan untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor psikologis yang memengaruhi perilaku penipuan. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor pribadi yang

memengaruhi perilaku penipuan yang diharapkan akan membantu dalam pembentukan program pendidikan, organisasi, dan sosial untuk mengurangi prevalensi penipuan dalam skala global.

Ramamoorti, S. (2008) menyatakan dalam tulisannya pada issue internasional bahwa momok penipuan adalah fenomena global yang meluas jauh melampaui batas AS. Studi tentang kejahatan kerah putih sampai sekarang relatif jarang karena beberapa bidang investigasi kriminologis diganggu dengan kontroversi yang tidak tertahankan seperti ambiguitas konseptual, perbedaan, dan taksonomi. Namun demikian, para profesional bisnis masa depan, dan khususnya jurusan akuntansi, harus memiliki pemahaman yang tajam tentang era pemerintahan dan akuntabilitas abad ke-21 yang baru saja lahir dari lingkungan pasca-Enron/WorldCom. Dalam hal ini, perguruan tinggi dan universitas harus melakukan bagian mereka dengan mendorong bisnis, kriminologi, dan fakultas hukum untuk melakukan penelitian yang sangat dibutuhkan dalam bidang yang penting ini dan mengajar mata kuliah tentang penipuan dan akuntansi forensik. Dalam penelitian ini, penulis akan membuat kasus untuk melihat serius ke ilmu perilaku psikologi, sosiologi, kriminologi, dan antropologi untuk mendukung bidang interdisipliner pemeriksaan penipuan dan akuntansi forensik dalam pengembangan teori dan dalam praktik serta dalam pencegahan penipuan, pencegahan, dan deteksi.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa perilaku kecurangan yang dilakukan masih berfokus pada aspek sistem dan kerugian material yang ada, bukan pada aspek manusianya. Penelitian terdahulu banyak menggunakan penelitian metode kuantitatif daripada penelitian metode kualitatif khususnya di pemerintahan. Penelitian terdahulu hanya membahas isi secara umum serta belum menyeluruh dan mendalam

sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas perilaku kecurangan lebih detail dan terperinci.

Perilaku kecurangan yang akan diteliti oleh peneliti adalah perilaku kecurangan yang merupakan pelanggaran terendah atau ringan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, tetapi akibat yang tidak tertangani dan teratasi maka pelanggaran tersebut meningkat menjadi sedang dan tinggi atau berat yang dapat mengancam atau memberikan peluang aparatur sipil negara tersebut kemungkinan untuk dipecah secara tidak hormat. Ini artinya, pencegahan dan peluang untuk mengatasinya tidak ditemukan solusinya secara holistik dan komprehensif. Untuk itu, dengan menggunakan persepektif pengembangan sumber daya manusia yang akan diteliti ini diharapkan memberikan kontribusi, khususnya bagi aparatur sipil negara agar bisa fokus mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan saat seseorang fokus mengembangkan dirinya maka perilaku kecurangan tidak akan dilakukan ketika yang bersangkutan fokus karena telah mengetahui potensi dirinya. Hal itu yang menyebabkan pengembangan sumber daya manusia menjadi perspektif yang peneliti pergunakan dalam pencegahan perilaku kecurangan di pemerintahan.

Pengembangan sumber daya manusia pada saat ini menjadi kebutuhan manusia. Kebutuhan ini bukan saja sebagai bagian dari aktualisasi seperti yang disampaikan oleh Maslow dengan teorinya (Taormina, Robert dan Gao, Jennifer, H. 2013). Cara pandang ini mengajak untuk dapat memahami manusia dengan segala potensi dirinya untuk memfokuskan pengembangan dirinya. Sebagai salah satunya upaya untuk pencegahan perilaku kecurangan, fokus kajian dengan melihat sudut pandang pemahaman akan pengembangan sumber daya manusianya.

Mahapatro, B.B. (2010:255) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses, bukan hanya seperangkat mekanisme dan teknik. Organisasi

dapat memfasilitasi proses ini dalam pengembangan dengan merencanakan kecocokan dan mengalokasikan sumber daya organisasi untuk tujuan tersebut, mencontohkan filosofi pengembangan sumber daya manusia yang menghargai manusia dan mempromosikan perkembangan mereka. Di pihak lain, Swanson dan Holton (2009:99) menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses pengembangan keahlian bertujuan meningkatkan kinerja individu, tim, proses kerja dan kinerja sistem organisasi. Mclean dan Mclean (2001:5) mengatakan bahwa setiap proses atau aktivitas yang pada awalnya atau dalam jangka panjang dapat menjadi potensi untuk mengembangkan pembelajaran orang dewasa yang bekerja dengan berbasis pengetahuan-kerja, keahlian, produktivitas dan kepuasan, baik untuk kepentingan pribadi atau kelompok/tim, atau untuk kepentingan organisasi masyarakat, bangsa, atau pada akhirnya seluruh umat.

Sofa, F. (2003:81) menyatakan pengembangan merujuk pada kebiasaan, pemikiran, perilaku, dan interaksi yang lebih baik dalam konteks profesional dan personal. Lebih lanjut, Sofa mengungkapkan bahwa pendekatan *human resource development* yang efektif adalah menghargai seseorang dari perasaan siapa mereka, identitasnya dalam berhubungan dengan organisasi, komunitas lokal dan global dan tujuan mereka yang lebih luas dalam konteks produktivitas dan kapabilitas pada level personal, spiritual dan sosial. Dari penjelasan di atas dapat ditarik garis merah bahwa pengembangan sumber daya adalah bagaimana seseorang mengoptimalkan dirinya dengan potensi yang ada, fokus pada kekuatan bukan kekurangannya.

Pengembangan sumber daya manusia ini belum pernah dikaji khususnya yang berkaitan dengan perilaku kecurangan meskipun fenomena atas keberadaan model pengembangan etika membantu untuk mengarahkan perilaku karyawan dan organisasi sebagaimana yang disampaikan oleh Kavali, S.N. Tzokas dan M.Saren (2001) yang

mengatakan bahwa alat untuk mencapai standar etis yang tinggi atau secara prinsip sebagai pengingat untuk berperilaku terhormat dalam situasi-situasi tertentu (Lozano, 2001). Standar moral secara universal menurut Schwart (2013) adalah *trustworthiness* (yang dalam hal ini meliputi *honesty, integrity, reliability dan loyalty*) berikutnya *respect* (meliputi perhatian atau perlindungan hak asasi manusia), lalu ada *responsibility* (meliputi *accountability*), selanjutnya *fairness* (meliputi penghindaran dari sifat tidak memihak dan mempromosikan persamaan), berikutnya *caring* (meliputi penghindaran atas tindakan-tindakan yang merugikan dan tidak perlu) dan terakhir *citizenship* (yang meliputi penghormatan atas hukum dan perlindungan lingkungan).

Melihat banyak penelitian yang berkaitan dengan kecurangan masih berfokus pada sistem belum menyentuh pada aspek etika khususnya pengembangan sumber daya manusia. Menurut Swanson, R. (2009:102), dasar teori pengembangan sumber daya manusia yang dijelaskan secara visual sebagai kursi tiga berkaki, dengan tiga kaki memberikan stabilitas besar untuk pengembangan sumber daya manusia sebagai bidang disiplin dan praktik yang diperlukan untuk berfungsi di tengah kondisi yang tidak merata dan berubah. Kursi mewakili perpaduan mereka ke dalam teori inti unik pengembangan sumber daya manusia. Dalam beberapa tahun terakhir, khususnya dengan tuntutan ekonomi global dan kondisi pasar bebas yang tak terkendali, telah diposisikan di atas karpet etis jika yang berkontribusi dan konteks yang fungsi *human resource development* berfungsi. Tiga teori yang berkontribusi siap untuk membentuk inti dari disiplin sumber daya manusia dan etika dalam peran moderasi penting.

Lebih jauh, perhatian etis diyakini terekspressi melalui pengakuan dan kepatuhan terhadap keyakinan dasar berikut.

1. Sistem organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mengarsipkan tujuan mereka.
2. Keahlian manusia dikembangkan dan dimaksimalkan melalui proses HRD untuk saling menguntungkan jangka panjang dan atau pendek dari organisasi yang mensponsori dan individu yang terlibat.
3. Profesional pengembangan sumber daya manusia adalah pendukung individu, kelompok, proses kerja, dan integritas sistem organisasi.

Proposisi integrasi teori dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus mengintegrasikan teori psikologis, ekonomi dan sistem yang berkontribusi dan berguna ke dalam teori dan model pengembangan sumber daya manusia untuk implikasi.

Penelitian yang berkaitan dengan etika dalam pengembangan sumber daya manusia juga sangat minim dan jarang sekali ditemukan oleh peneliti, meskipun ada belum menggali pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan etika seperti yang disampaikan oleh Ianinska, Silvana (2008) bahwa standar etika profesional menyatakan nilai-nilai inti dari suatu profesi, menggambarkan tugas dan tanggung jawab profesional yang diharapkan, dan menyediakan kerangka kerja untuk praktik etis dan pengambilan keputusan etis. Tujuan dari studi survei campuran, kuantitatif dan kualitatif ini adalah untuk menguji persepsi profesional *human resource development* tentang standar etika dan integritas, bagaimana profesional *human resource development* menggunakan standar untuk penelitian dan pengambilan keputusan dan sejauh mana standar memberikan panduan untuk pengambilan keputusan yang etis. Sebanyak 182 anggota akademik *human resource development* disurvei melalui survei daring. Pertanyaan terbuka dianalisis dengan menggunakan analisis tematik untuk memperluas, menginformasikan, dan mendukung temuan kuantitatif. Pertanyaan-pertanyaan tertutup dianalisis dengan distribusi frekuensi,

statistik deskriptif, tabulasi silang, dan korelasi peringkat Spearman. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara (a) tahun keanggotaan akademik *human resource development* dan tingkat keakraban dengan standar; (b) tahun keanggotaan akademik *human resource development* dan penggunaan standar untuk penelitian; dan (c) tingkat keakraban dengan standar dan penggunaan standar untuk penelitian. Tidak ada perbedaan signifikan di antara para sarjana, praktisi sarjana, praktisi, dan siswa mengenai persepsi mereka tentang standar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar tidak dikenal atau digunakan secara luas. Namun demikian, hasilnya menunjukkan persepsi positif secara keseluruhan tentang standar. Tujuh puluh persen setuju bahwa standar memberikan seperangkat prinsip etika yang sesuai dan mencerminkan standar perilaku responden sendiri. Sebanyak 78% percaya bahwa standar itu penting untuk mendefinisikan HRD sebagai profesi dan 54% percaya bahwa standar itu penting untuk mengembangkan rasa memiliki terhadap profesi HRD. Sebanyak 51% persen percaya bahwa standar harus dapat ditegakkan dan 61% anggota yang disetujui harus menandatangani formulir aplikasi keanggotaan yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi standar. Sebanyak 77% berdasarkan keputusan etis yang terkait dengan pekerjaan pada keyakinan pribadi tentang benar dan salah dan 56% pada nilai-nilai profesional yang ditetapkan dan aturan benar dan salah. Temuan ini menyiratkan bahwa jika standar etika profesional mempengaruhi profesi, mereka harus dipublikasikan secara luas dan dibahas di antara anggota, mereka harus memiliki kekuatan yang mengikat, dan penggunaannya harus didorong.

Harrison, A. dkk. (2016) menyebutkan bahwa menggunakan teori perilaku untuk mengembangkan model pengambilan keputusan etis yang menggambarkan bagaimana faktor psikologis memengaruhi pengembangan niat yang tidak etis untuk

melakukan penipuan. Mengevaluasi efek dari *triad* gelap karakter kepribadian (yaitu, psikopati, machiavellianisme, dan narsisisme) pada niat dan perilaku penipuan, menggunakan kombinasi hasil survei, eksperimen, dan pemodelan persamaan struktural untuk menguji model kami secara empiris. Wawasan teoritis menunjukkan bahwa psikopati, machiavellianisme, dan narsisme mempengaruhi bagian yang berbeda dari proses pengambilan keputusan yang tidak etis. Narsisisme memotivasi individu untuk bertindak tidak etis demi keuntungan pribadi mereka dan mengubah persepsi mereka tentang kemampuan mereka untuk berhasil melakukan kecurangan. Machiavellianism memotivasi individu tidak hanya untuk bertindak tidak etis, tetapi juga mengubah persepsi tentang peluang yang ada untuk menipu orang lain. Psikopat memiliki efek yang menonjol pada bagaimana individu merasionalisasi perilaku curang mereka. Dengan demikian, kita menemukan bahwa elemen *triad* gelap berperan sebagai pendahulunya psikologis yang kuat terhadap perilaku penipuan.

Minarno, N.B. (2016) dalam penelitiannya membuat rancangan model implementasi pencegahan tindakan korupsi dalam pelayanan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa banyaknya hambatan institusional, fisik dan administrasi pembangunan, dan bentuk pencegahan pada upaya perbaikan sistem pelayanan kesehatan dan hubungan kerja pada aspek strategis maupun pelayanan kesehatan untuk dapat disederhanakan.

Anderson, Valerie (2017) dalam tulisannya di jurnal internasional pengembangan sumber daya manusia membahas penetapan standar dan proses standardisasi saat ini sedang dilakukan di manusia bidang sumber daya dan membuat 'panggilan untuk bertindak' untuk manusia sumber daya pembangunan ulama dan praktisi untuk mempengaruhi ini perkembangan. Hal ini menyediakan refleksi 'insider akun' standar *human resource* pengembangan dan menggabungkan pengalaman pribadi

dengan perspektif teoritis; 'abu-abu' dan praktisi literatur; dan sumber data sekunder. Menggambar pada ilmiah sastra sumber, peluang dan dilema proses standardisasi di bidang *human resource* dibahas. Didasarkan pada literatur standardisasi, alternatif pendekatan untuk seluruh sistem (meta) standar diidentifikasi. Menggambar informasi publik yang tersedia, standardisasi yang berbeda pendekatan dalam Amerika Serikat dan Inggris yang dibahas. Tulisan ini juga mengkritik paradigma kinerja berorientasi dominan dan 'aturan berbasis' pendekatan standar dan berpendapat untuk alternatif, pendekatan berbasis prinsip untuk *human resource* standarisasi untuk mendukung kinerja individu dan organisasi yang berkelanjutan. Isu-isu ini memiliki konsekuensi penting bagi *human resource development* identitas, pedagogi, pendidikan, dan praktek. Selain pengembangan suatu tipologi asli muncul *human resource* standardisasi, kertas kontribusi perspektif baru untuk perdebatan tentang identitas, nilai-nilai, tujuan, dan kontribusi *human resource development* dan hubungan antara *human resource development* dan manusia pengelolaan sumber daya (HRM).

Isu dalam pengembangan sumber daya manusia yang membahas tentang perilaku kecurangan tidak pernah ditemukan oleh peneliti, tetapi isu yang berkaitan dengan etika banyak ditemukan seperti yang disampaikan oleh Thite, Mohan (2012) yang meneliti tentang etika budaya organisasi di India. Melalui studi kasus konglomerat multinasional India yang besar, memberikan bukti awal tentang bagaimana beberapa perusahaan ekonomi berkembang berhasil mencampurkan dan menyamakan strategi bisnis masyarakat dan manajemen orang dengan penekanan Barat pada meritokrasi dan profesionalisme untuk bersaing dalam ekonomi global kontemporer. Lebih lanjut menunjukkan bagaimana disiplin pengembangan sumber daya manusia dapat memainkan peran proaktif dalam menanamkan etika dan nilai-nilai di seluruh arsitektur organisasi dan sumber daya manusia. Para profesional *human resource development* di

perusahaan studi kasus juga menghadapi beberapa tantangan struktural dan budaya dalam melaksanakan mandat sumber daya manusia, mereka yang digerakkan oleh etika, seperti sikap etnosentris manajemen terhadap kepegawaian global dan benturan budaya kerja.

Byrd, Marilyn Y. (2018) dalam penelitiannya yang mempertanyakan apakah ada ketidakadilan sosial harus peduli kepada pengembangan sumber daya manusia (SDM). Tujuannya adalah untuk memohon rasa agensi moral dan responsif dalam komunitas *human resource development* untuk memiliki percakapan lebih jujur dan terbuka tentang ketidakadilan sosial dan pengalaman hidup individu yang terpinggirkan. Paradigma keadilan sosial akan menyarankan sebagai platform yang didedikasikan untuk mempelajari keadilan sosial sebagai hasil penting dari ketidakadilan sosial. Keadilan sosial organisasi akan diperkenalkan sebagai norma kerja progresif yang memiliki visi keseimbangan yang sama keadilan sosial hasil bagi semua anggota dalam organisasi dan tempat kerja. Meskipun tidak menjelaskan secara rinci, tetapi disebutkan terkadang permasalahan ketidakadilan sosial tidak dapat disamaratakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini bukan hanya permasalahan kasus yang ditemukan, melainkan juga psikologi dan sosial serta aspek lain yang harus dipertimbangkan.

Claus, Vanessa Ann (2013) dalam tujuan penelitiannya adalah untuk menguji persepsi profesional pengembangan sumber daya manusia tentang standar etika dan integritas akademi pengembangan sumber daya manusia secara khusus mengenai penerapan, kejelasan, dan pentingnya pernyataan. Studi utama melibatkan 602 responden untuk tingkat respons 22% (n = 133). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden jelas mengenai pemahaman mereka tentang standar. Tingkat kejelasan tertinggi yang dilaporkan adalah 89,4% dan tingkat kejelasan terendah yang dilaporkan

adalah 71,1%. Namun, responden acuh tak acuh tentang penilaian mereka terhadap penerapan Standar AHRD. Persentase mengenai tingkat aplikasi yang dirasakan antara enam pernyataan AHRD berkisar dari 68% (diterapkan) dan 28,8% (jarang diterapkan). Dengan menggunakan prosedur uji-t independen dan serangkaian ANOVA satu arah, perbedaan tingkat kesepakatan terlihat pada kelompok-kelompok berikut: tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan afiliasi agama. Akhirnya, penelitian ini memeriksa apakah respons partisipan terhadap item yang diekstraksi dari Hofstede's Value Survey Module terbagi dalam tiga faktor konstruksi individualisme/kolektivisme, jarak kekuasaan, dan penghindaran ketidakpastian. Analisis komponen utama menunjukkan bahwa delapan pernyataan yang dipilih mewakili solusi tiga faktor dari dimensi budaya Hofstede. Implikasi praktis dibahas mengenai temuan ini dengan penjelasan untuk beberapa temuan eksplorasi yang baru dikembangkan. Sementara itu, temuan penelitian ini menarik. Penelitian terkait dengan pengaruh variabel konteks profesional pada pengambilan keputusan etis perlu pemeriksaan lebih lanjut.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa penelitian terkait pencegahan perilaku kecurangan di pemerintahan belum pernah diteliti, khususnya tentang perspektif pengembangan sumber daya manusia. Penelitian yang berhubungan dengan strategi pencegahan sudah ada hasil penelitiannya, tetapi hanya sebagai bentuk penanggulangan ketika terjadi pencegahan dan untuk perilaku kecurangan belum ada yang mengembangkan konsep atau model. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengembangkan lebih lanjut agar aparatur sipil negara mengetahui potensi positif dirinya dan lebih fokus terhadap hal tersebut. Berkaitan dengan opini tersebut maka akan menambah pemahaman dan pemaknaan perilaku kecurangan serta mempergunakan perspektif pengembangan sumber daya manusia dengan teori tiga kaki, yakni dimensi psikologi, ekonomi dan sistem dengan etika sebagai dasarnya

sebagai bagian bentuk pencegahan perilaku kecurangan. Hal ini bertujuan untuk mengisi kekosongan keilmuan kajian perilaku kecurangan di pemerintahan khususnya dengan perspektif pengembangan sumber daya manusia.

Pemaknaan tidak bebas nilai ini mengindikasikan bahwa proses pemahaman pada proses perilaku kecurangan. Hal ini memicu berbagai pertanyaan, bagaimana para aparatur sipil negara memaknai nilai-nilai perilaku kecurangan tersebut? Lalu, apa yang menyebabkan proses kerja pencegahan perilaku kecurangan tersebut bagi pengembangan sumber daya manusia agar mereka memaknai dan mengerti secara sadar? Upaya kajian epistemologi ini dilakukan sebagai metode penelitian pengembangan ilmu, yaitu ilmu dan konteksnya saling meresapi dan saling memengaruhi untuk memberi serta mengeksplorasi konsep dasar yang menjadi *blue print* bagi pola pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, mengeksplorasi ini juga dilakukan dengan tujuan ke depan terdapat upaya-upaya yang signifikan bagi pengembangan sesuai dengan salah satu konsep strategi kemungkinan bagi timbulnya gagasan-gagasan baru yang aktual dan relevan untuk memenuhi kebutuhan. Hal itu sesuai dengan waktu dan keadaan sebagai bagian pengembangan model sumber daya manusia dengan menggunakan teori tiga kaki, yakni dimensi psikologi, ekonomi, dan sistem serta etika sebagai dasarnya.

Oleh karena itu, salah satu alasan yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti selain ingin menggali lebih mendalam antara pengembangan sumber daya manusia sebagai proses untuk mengetahui lebih menyeluruh dan kompleks permasalahan yang ada di lapangan, khususnya aparatur sipil negara agar diperoleh pemahaman dan kajian yang mendalam. Kondisi ini terjadi karena pada dasarnya potensi pengembangan diri merupakan proses perkembangan seseorang yang secara mandiri dipengaruhi oleh lingkungan, pola asuh, dan bawaan dirinya. Proses ini lebih optimal jika mampu

mengetahui kekurangan dan kelebihan kemudian fokus pada keahliannya. Untuk memaknai bagaimana proses tersebut, perlu dicerna interaksi dengan standar perkembangan fisik dan perkembangan psikologi yang di dalamnya terjadi proses *nature* dan *nurture*. Berkaitan dengan kondisi jurang pemisah yang timbul, peneliti akan memberikan sebuah kritikan terhadap kondisi *gap* yang ada dengan mengembangkan dan mengidentifikasi, apakah hal tersebut sebagai penyebab atau sebagai pemicu terjadinya *gap*, kemudian faktor-faktor penyebab terjadinya *gap* dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Bagaimana juga jurang pemisah dari pengembangan sumber daya manusia yang ada dapat dikembangkan menjadi formulasi sintesis temuan yang akan menjadi jawaban kebutuhan atas pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan pada saat proses penelitian.

Pemetaan *state of art* dalam penelitian ini sebagai bagian utama dari latar belakang yang dipaparkan oleh peneliti dengan acuan penelitian yang terdahulu serta fenomena di lapangan berdasarkan fakta, data, dan teori yang ada bahwa menjadi penelitian ini penting untuk diteliti berdasarkan alasan berikut.

- a. Adanya kebaruan penelitian karena belum adanya penelitian perilaku khususnya di lingkungan pemerintahan, terlebih lagi untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan etika.
- b. Adanya fokus pada sistem pemerintahan, tetapi belum menyentuh pada aspek individu khususnya pengembangan sumber daya manusia.
- c. Adanya jurang pemisah antara sistem dengan individu yang ada karena selama ini dalih kesalahan ada pada kesalahan oknum atau individu padahal individu bagian dari sistem. Hal ini berkaitan dengan hubungan keduanya.
- d. Pentingnya penelitian dilakukan sebagai langkah-langkah pencegahan perilaku kecurangan menjadi lebih parah sebagai bagian langkah preventif.

- e. Adanya kontribusi dan langkah nyata yang harus dilakukan agar sikap manusia menjadi lebih baik lagi, khususnya aparatur sipil negara.
- f. Memberikan pemahaman dan pengertian bahwa kepribadian yang beretika merupakan kepribadian yang menarik bukan kepribadian “topeng”.
- g. Selain mengembangkan keilmuan, khususnya sumber daya manusia, peneliti melengkapi penelitian yang telah ada sehingga memiliki jenis objek dan lokasi yang berbeda.

Berdasarkan beberapa alasan di atas, penelitian yang telah dilakukan lebih banyak menggunakan metode penelitian kuantitatif yang memfokuskan pengaruh dan analisisnya tindakan pencegahan dalam mengatasi *fraud* dan hal ini bersifat umum. Menurut peneliti, suatu tindakan pencegahan akan menjadi sangat efektif jika sebelum melakukan pencegahan tersebut dibuatkan pengembangan model terlebih dahulu sehingga mengetahui secara mendalam dan menyeluruh apa sebenarnya yang terjadi, begitu pula jika terdapat kebaruan dengan pengembangan model perilaku tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi semua pihak.

Pengembangan sumber daya memandang konstruksi dalam kerja adalah bagaimana memahami nilai-nilai dan keyakinan yang dikondisikan secara budaya, memahami bagaimana individu di seluruh dunia membangun makna pekerjaan mereka adalah sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia (Swanson, 2009:90). Begitu pula yang akan disampaikan oleh Korte (2017) yang menyebutkan bahwa posisi pengembangan sumber daya dalam filsafat berada pada filsafat pragmatis. Pengembangan sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang bersifat praktis yang mengutamakan kegunaan atau kepraktisan. Itu sebabnya dalam rancangan penelitian ini, peneliti ingin menjawab pertanyaan dari aspek epistemologi, yakni bagaimana penelitian ini dapat menjawab pertanyaan penelitian seperti mengapa

perilaku kecurangan tersebut terjadi perilaku kecurangan dengan memahami dan memaknai perilaku kecurangan pada aparatur sipil negara dan kenapa mereka melakukan hal tersebut. Selain itu, bagaimana proses tersebut berlangsung dan konsep dari sintesis temuan makna tersebut. Hal ini membantu peneliti secara lebih mendalam untuk mengeksplorasi temuan fenomena yang terjadi. Olehnya, teori kaki dari perspektif pengembangan sumber daya manusia dapat dibahas secara menyeluruh dan mendalam.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik sebuah simpulan bahwa yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini adalah fenomena perilaku kecurangan yang semakin memprihatinkan dan berbagai upaya telah dilakukan, tetapi belum efektif dan efisien, khususnya dalam pemerintahan. Selain itu, belum ada kajian yang mendalam dan menyeluruh perilaku kecurangan di pemerintahan, khususnya perspektif pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sebagai langkah upaya pencegahan perilaku kecurangan atau memaknai perilaku kecurangan dengan cara menggali perilaku kecurangan tersebut. Kemudian dengan mempergunakan perspektif pengembangan sumber daya manusia peneliti mengkaji perilaku kecurangan tersebut dengan teori tiga kaki, yakni dimensi psikologi, ekonomi, dan sistem dengan penompongnya sebagai perilaku kecurangan sebagai aspek individu dan didasari oleh etika.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada paparan di atas, peneliti ingin menemukan jawaban dari rumusan masalah berikut.

- a. Bagaimanakah pelaku kecurangan memaknai perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan ?

- b. Bagaimanakah pimpinan pelaku kecurangan tersebut memaknai perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan ?
- c. Bagaimanakah upaya mengatasi perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan tersebut dari perspektif pengembangan sumber daya manusia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian diatas maka ada terdapat tiga tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai oleh peneliti sebagai berikut.

- a. Menemukan bagaimanakah pelaku perilaku kecurangan memaknai perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan.
- b. Menemukan bagaimanakah pimpinan pelaku perilaku kecurangan memaknai perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan.
- c. Menemukan bagaimanakah upaya mengatasi perilaku kecurangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Balikpapan perspektif pengembangan sumber daya manusia.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berkenaan dengan hal tersebut, manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah

- a) Diperolehnya perspektif pengembangan sumber daya manusia tentang bagaimana perilaku kecurangan;
- b) Diperoleh temuan atas pengembangan dari perspektif pengembangan sumber daya manusia di pemerintahan; dan

- c) Diperoleh kebaruan penelitian karena belum adanya penelitian perilaku khususnya di lingkungan pemerintahan terlebih lagi untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan etika.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis di bidang pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

- a) Tersedianya hasil penelitian sebagai masukan bagi Pemerintah Kota Balikpapan, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk bahan kebijakan dalam pengambilan keputusan.
- b) Dapat digunakan sebagai masukan bagi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya dalam pembinaan aparatur sipil negara.
- c) Dapat digunakan sebagai masukan bagi pembinaan aparatur sipil negara di pemerintahan lain atas perilaku kecurangan yang sama yang diteliti oleh peneliti dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang sama dengan yang peneliti lakukan.