

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kerugian terbesar negara adalah diakibatkan dari tindakan oleh orang – orang dari dalam atau luar organisasi yang telah melawan hukum dengan melakukan kecurangan secara sengaja atau untuk tujuan tertentu (ACFE Indonesia, 2016). Pada sektor publik, bentuk kecurangan dapat berupa korupsi, manipulasi, penghilangan dokumen, penyalahgunaan aset, kecurangan anggaran, manipulasi pajak, dan kecurangan lain yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Berdasarkan hasil survei oleh ACFE Indonesia (2016) mengatakan bahwa *occupational fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi kemudian penyalahgunaan aset dan terbanyak ketiga adalah kecurangan laporan keuangan.

Indonesia Corruption Watch (ICW) mencatat sebanyak 454 kasus korupsi dengan jumlah tersangka mencapai 1.087 dan potensi kerugian negara sebesar Rp. 5,6 triliun. ICW juga melakukan pemetaan kasus korupsi berdasarkan pelaku dan wilayah. Berdasarkan pelakunya yang paling banyak terjerat yaitu Aparat Sipil Negara sebesar 375 orang dan berdasarkan wilayah adalah Jawa Timur dengan kasus terbanyak yaitu 52 kasus dengan potensi kerugian negara sebesar Rp.125,9 miliar (antikorupsi.org).

Teori Agen yang dikemukakan oleh Jensen & Meckling (1976) menjelaskan pegawai (*agent*) dipekerjakan oleh pemerintah (*principal*) dengan tujuan mampu bekerja dengan komitmen yang tinggi dan baik secara afektif, normatif, dan kontinyu sebagai pegawai negeri sipil dan sebagai anggota POLRI sebagai aparat pemerintahan serta mampu melaksanakan pengendalian internal yang efektif guna meminimalisir *occupational fraud* di Polresta Banyuwangi. Kecurangan terjadi karena adanya 3 unsur menurut teori *fraud triangle* yaitu tekanan, peluang, dan pembenaran atau rasionalisasi. Peluang merupakan kemampuan untuk melakukan kecurangan jika terdapat peluang

yang bagus maka akan terjadi kecurangan. Pengendalian internal yang kurang kuat karena kurangnya pengawasan, seseorang yang melakukan kecurangan mempercayai bahwa hal tersebut kurang diperhatikan oleh orang lain terutama dalam satu instansi. Okupasi kecurangan bisa terjadi karena adanya pembenaran atau rasionalisasi karena mereka pelaku kecurangan mencoba membenarkan perilaku curang dengan yakin akan nilai yang diterima pada tempat lingkungan mereka beroperasi. Hasil penelitian Widiutami et al (2017) mengatakan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan, karena semakin efektif dalam pengendalian internal, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan dan semakin tinggi tingkat pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka kecenderungan kecurangan dapat di minimalisir.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, SPIP mengatakan bahwa proses secara integral pada aksi dan aktivitas yang dilakukan secara dinamis oleh pimpinan dan seluruh pegawai agar tujuan organisasi tercapai melalui kegiatan yang efisien dan efektif. Pengendalian Internal memiliki arti suatu proses yang dirancang untuk membagikan jaminan yang bisa digunakan kembali dalam mendapatkan tujuan dengan kategori reabilitas pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan pada penerapan peraturan menurut Moeller (2016).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 2 tahun 2013 pasal 1 ayat 4 mengatakan bagian dari proses pengendalian internal adalah pengawasan internal, pengawasan internal merupakan segala proses aktivitas audit, reuiu, pemantauan, penilaian serta aktivitas pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas serta peranan organisasi dalam rangka membagikan kepercayaan yang memadai. Jika aktivitas yang dilaksanakan sudah tepat menggunakan pengukuran yang sudah ditetapkan secara efisien dan efektif sebagai wewenang instansi pemerintah.

Pengendalian Internal yang cukup kuat pada suatu instansi tidak bisa menjamin dan mencegah adanya kecurangan dan adanya penyalahgunaan

kekuasaan. Kerangka konseptual *The Commite of Sponsoring Organization* (COSO) merupakan standar di seluruh dunia yang digunakan untuk membangun pengendalian internal. Pada COSO *internal controls* memiliki *COSO Internal Controls Pyramid View*, yang memiliki hierarki mulai dari *control activities, Internal control monitoring, communication and information*, dan *internal control environment, and risk assessment*. Pada bagian lain piramid ada 3 jenis dari pengendalian internal yaitu *financial reporting internal controls, operating internal controls, compliance internal control* Moeller, (2016).

Rivest & Lanoue (2015) mengemukakan bahwa kecurangan biasa terjadi ketika suatu perusahaan yang tidak memiliki unit fungsi khusus untuk memantau aktivitas seperti sistem penggajian pada pegawai bisa disebut juga seperti unit pengendalian internal. Karena kecurangan dapat mempengaruhi banyak sedikitnya kerugian yang terjadi pada suatu perusahaan karena adanya kecurangan kerja tersebut. Hasil penelitian sebelumnya oleh Wanjohi (2014) menyatakan bahwa kecurangan terjadi karena terdapat peluang dalam terjadinya kecurangan salah satunya adalah kurang kuatnya pengendalian internal.

Menurut Robbins (2006) Komitmen organisasi adalah keadaan seorang pegawai yang terkait dengan organisasi dan memiliki tujuan tertentu serta mempertahankan keanggotan dalam organisasi. Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu, komitmen normatif, komitmen kontinu, dan komitmen afektif. Hasil penelitian Leatemia & Febryanti (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *occupational fraud*. Jadi, tingkat komitmen yang baik dimiliki oleh dalam diri pegawai, maka akan semakin meminimalisir pengadaan *fraud* yang bisa terjadi karena individu dari pegawai tersebut.

Occupational fraud merupakan sebuah tindakan penggunaan pekerjaan individu untuk kepentingan pribadi melalui penyelewengan yang disengaja atau penyalahgunaan suatu organisasi dengan cara menggunakan sumber daya atau aset dari organisasi *Association of Certified Fraud Examiners* (2012)

Occupational Fraud mengandung 3 kategori yaitu: (a) Penyalahgunaan aset; (b) Korupsi; (c) Kecurangan. Setiap kategori kecurangan pekerjaan bersifat unik, tetapi juga memiliki elemen yang sama yaitu bersifat melanggar menurut Holtfreter (2005).

Hubungan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Pengendalian internal yang lemah akan memberikan peluang kepada pelaku kecurangan Lokanan (2014) sehingga, memicu pelaku tersebut untuk melakukan *occupational fraud* yang mengakibatkan seorang pegawai yang sekaligus pelaku melakukan kecurangan seperti mencuri aset sampai melakukan korupsi. Seorang pegawai yang memiliki tekanan seperti tekanan keuangan karena gaji yang tidak standar didukung oleh pengendalian internal yang lemah seperti pengawasan yang kurang mengakibatkan seseorang tersebut melakukan kecurangan menurut Nawawi & Salin (2018). *Occupational fraud* yang dilakukan pegawai tersebut bisa berupa *fraudulent statements*. Rasionalisasi merupakan komponen dari teori *fraud triangle* yang paling sulit diukur (Skousen et al., 2011) ketika dalam suatu kondisi pelaku kecurangan merasionalisasikan tindakan curangannya, alasan pelaku melakukan kecurangan tersebut biasanya dengan memanfaatkan lemahnya pengendalian internal mengenai peminjaman uang untuk kepentingan pribadi dan berjanji akan membayarnya tetapi dia melanggarnya karena dia membenarkan pola pikir seperti “tidak akan ada yang dirugikan”, hal ini mengakibatkan pelaku melakukan *occupational fraud*.

Menurut penelitian Albar & Fitri (2018) seorang individu dapat melakukan bermacam tindakan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Tindakan tersebut tidak menutup kemungkinan dengan melakukan kecurangan. Hasil penelitian oleh Mustikasari (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kecurangan. Ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, sehingga mengurangi terjadinya *occupational fraud*. Aksi yang dimaksud adalah tindakan dari seorang individu yang melakukan kecurangan dengan memanfaatkan peluang dan adanya tekanan pada individu tersebut yang

mengakibatkan terjadinya *occupational fraud*. Hasil penelitian Faisal (2013) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif perilaku yang tidak etis terhadap *occupational fraud*. Pada instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas – tugas seorang pegawai sipil negara sangat terhubung dengan kode etik dan perilaku yang harus ditaati.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan, hal ini di buktikan oleh penelitian sebelumnya oleh Sudaryati & Agustia (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan faktor terpenting dalam mengurangi terjadinya *occupational fraud*. Karena jika tingkat efektivitasan suatu pengendalian internal tinggi maka dapat mengurangi terjadinya kecenderungan *occupational fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiutami et al (2017) dan Mustikasari (2013) yang mengatakan pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Leatemia & Febryanti (2020) yang mengatakan jika pengendalian internal secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *occupational fraud* dengan harapan adanya peningkatan pencegahan fraud dengan menerapkan pengendalian internal yang baik dan efektif.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif akan pencegahan kecurangan hal ini terbukti secara statistik oleh hasil penelitian Rifai & Mardijuwono (2020) yang mengatakan bahwa jika komitmen organisasi meningkat satu maka pencegahan kecurangan akan meningkat 0,286 kali lipat. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Faisal (2013) yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *occupational fraud* karena pegawai akan cenderung mentaati peraturan yang menjadi perilaku moral sebagai pegawai instansi pemerintah

Penelitian ini bersifat replika dari penelitian yang sebelumnya, akan tetapi ada kebaruan dalam penelitian peneliti daripada penelitian yang sudah diteliti dengan tema yang sama dengan sebelumnya, yaitu adanya perbedaan dalam

penelitian ini yaitu penggunaan variabelnya, yaitu komitmen organisasi dan variabel dependen yang digunakan adalah *occupational fraud*. Selain itu, penggunaan objek dalam penelitian ini adalah Polresta Banyuwangi, dimana belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti di Polresta Banyuwangi, karena penelitian ini difokuskan pada lingkungan instansi pemerintah.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami adanya penyelidikan tentang kuat atau lemahnya sistem pengendalian internal dan pengaruhnya terhadap kecurangan pekerjaan. Kedua adalah untuk menyelidiki apakah komitmen organisasi yang kuat atau lemah pada lingkungan instansi pemerintah khususnya Polresta Banyuwangi memiliki pengaruh atas *occupational fraud*. Diputuskanlah judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap *Occupational Fraud*”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal yang efektif dalam meminimalisir *Occupational Fraud* di Polresta Banyuwangi
2. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi yang baik dalam meminimalisir *Occupational Fraud* di Polresta Banyuwangi

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang sistematis dan menjumlahkan data untuk dapat di generalisasikan. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Polresta Banyuwangi, dengan populasinya adalah seluruh pegawai di Polresta Banyuwangi di bidang keuangan, pegawai negeri sipil, dan anggota POLRI. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan sumber data adalah responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif ini adalah dengan kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *software smartPLS 3.3*.

1.5 Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meminimalisir *occupational fraud* di Polresta Banyuwangi. Hal ini dibuktikan oleh hasil *p-value* dibawah 0,05 yaitu 0,045 sehingga pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan dalam meminimalisir *occupational fraud* sehingga H1 diterima. Variabel Komitmen organisasi menunjukkan *p-value* dibawah 0,05 yaitu 0,001 artinya, komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan dalam meminimalisir *occupational fraud* sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

1.6 Kontribusi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang bagaimana kecurangan okupasional bisa di pengaruhi oleh pengendalian internal dan komitmen organisasi.
2. Bagi Praktisi, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai strategi kebijakan baru oleh instansi Kepolisian Resor Kota Banyuwangi

terkait kecurangan okupasional yang dalam kaitannya dengan pengendalian internal dan komitmen organisasi anggota.

3. Bagi Universitas, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi, pengetahuan, dan wawasan bagi Mahasiswa Universitas Airlangga ataupun pihak lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang Akuntansi Sektor Publik dan Pengendalian Internal.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dengan sistematika penulisan dengan tahapan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang dari bagaimana pengendalian internal dan Komitmen organisasi mempengaruhi *Occupational Fraud*. Apakah pengendalian internal yang kuat atau yang lemah dapat mempengaruhi okupasional kecurangan. Begitupun dengan komitmen organisasi apakah dapat mempengaruhi okupasional kecurangan atau tidak berpengaruh. Bab ini juga berisi tentang kesenjangan penelitian, tujuan penelitian, ringkasan metode dan hasil penelitian, kontribusi riset, serta sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang penjelasan teori – teori yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian yaitu teori mengenai Pengendalian Internal, Komitmen organisasi dan *Occupational Fraud*. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengendalian Internal, Komitmen organisasi, dan *Occupational Fraud* juga termasuk dalam bab ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metodologi yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian penulisan skripsi. Susunan

penelitian yang berisi tentang metode penelitian, sumber data dan jenis data yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan serta sampel yang digunakan untuk penelitian juga termasuk dalam bab ini.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil dari deskripsi responden, deskripsi dari hasil penelitian, hasil dari analisis dan pengujian atau pembuktian dari hipotesis serta pembahasan dari keseluruhan hasil penelitian pada penulisan skripsi dengan dukungan data dan informasi yang telah didapatkan peneliti dengan metode pengumpulan data yang digunakan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang inti dari penelitian penulisan skripsi dimulai dari pembahasan yang telah di uraikan pada bab – bab sebelum bab ini. Pembahasan pada bab ini berbentuk simpulan. Dari simpulan yang dituliskan penulis berharap pembaca memahami isi dari penelitian ini. Pada bab ini juga berisi tentang saran – saran yang diberikan penulis untuk pihak terkait dan pembaca yang ingin membahas lebih lanjut atau ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik penelitian ini.