

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)**

Kecurangan (*fraud*) merupakan konsep hukum yang memiliki cakupan luas. Istilah kecurangan (*fraud*) identik dengan ketidakjujuran. Kecurangan singkatnya merupakan sebuah representasi yang salah atau menyembunyikan fakta-fakta yang material untuk mempengaruhi seseorang agar mau mengambil bagian dalam sesuatu yang berharga.

Menurut Tunggal (2012) kecurangan (*fraud*) diartikan sebagai penipuan dalam bidang keuangan yang dilakukan dengan sengaja, dan dimaksudkan untuk mengambil asset dan hak orang maupun pihak lain. Pada umumnya kecurangan (*fraud*) disebabkan karena adanya tekanan atau dorongan untuk memanfaatkan peluang yang ada dan adanya pembenaran terhadap tindakan tersebut.

*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengemukakan kecurangan (*fraud*) sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh individu baik dari dalam maupun luar organisasi untuk memperoleh keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Menurut *The Institute of Internal Auditor* (IIA) menyatakan kecurangan (*fraud*) adalah: Sekumpulan tindakan illegal, melanggar

hukum, tidak diizinkan yang memiliki unsur kecurangan yang disengaja. Tindakan tersebut dilakukan untuk keuntungan maupun kerugian organisasi baik di luar dan di dalam organisasi.

Menurut Tuanakotta (2013) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai suatu perilaku melawan hukum dan mengandung unsur kesengajaan, kejahatan, penipuan (*deception*), menyembunyian (*concealment*) dan penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*). Perbuatan tersebut hanya bertujuan untuk mengambil keuntungan berupa uang, barang, atau harta yang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian kecurangan (*fraud*) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan (*fraud*) merupakan sekumpulan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh individu ataupun organisasi dengan sengaja untuk menipu, menyembunyikan dan memberikan sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan tujuan memperoleh keuntungan dan menyebabkan kerugian secara langsung ataupun tidak langsung kepada pihak yang terkait.

### **2.1.2 Fraud Triangle Teory**

Konsep *Fraud Triangle Teory* (teori segitiga kecurangan) pertama kali di kemukakan oleh *Donald Cressey* sebagai dasar utama dalam penelitian ini. Menurut Tuanakotta (2007) kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor yaitu peluang (*Opportunity*), tekana (*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*).

a. Peluang (*Opportunity*)

Peluang (*Opportunity*) merupakan kesempatan terjadinya kecurangan (*fraud*) akibat tidak adanya efektifitas kontrol sehingga membuka kesempatan terjadinya tindak kecurangan (*fraud*). Kesempatan atau peluang dapat terjadi karena lemah dan kurangnya pengendalian internal dan pengawasan manajemen yang tidak baik terhadap objek kecurangan, sehingga mengakibatkan pelaku kecurangan percaya bahwa tindakan mereka tidak terdeteksi (Tuanakotta, 2007).

b. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan (*Pressure*) merupakan motivasi atau dorongan terhadap individu untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Tekanan dapat meliputi hampir semua aspek termasuk gaya hidup, ekonomi dan lain-lain, termasuk hal non-keuangan maupun keuangan. Menurut Tuanakotta (2007) mengungkapkan bahwa status social juga ikut menjadi bagian dari tekana seseorang dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

c. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi (*Rationalization*) merupakan nilai-nilai atau etika yang mendorong terjadinya kecurangan (*fraud*). Rasionalisasi menjadi faktor penting dalam terjadinya kecurangan (*fraud*) dimana pelaku atau oknum mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi merupakan sikap, karakter atau nilai-

nilai etis yang memperbolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*) dan tidak jujur dalam keadaan yang menekan yang membuat mereka untuk merasionalkan (membenarkan tindakan-tindakan yang tidak jujur (Tunggal, 2012)

### **2.1.3 Klasifikasi Kecurangan (Fraud)**

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam Zulkarnain (2013) mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*) dalam beberapa klasifikasi, yang dikenal dengan istilah “*fraud tree*” yaitu sistem klasifikasi mengenai hal-hal yang ditimbulkan oleh kecurangan, membagi kecurangan (*fraud*) menjadi 3 jenis, yaitu sebagai berikut:

#### **1. *Financial Statement Fraud* (Kecurangan Laporan Keuangan)**

Kecurangan Laporan Keuangan diartikan sebagai tindakan menyimpang yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam bentuk kecurangan salah saji material laporan keuangan yang mengakibatkan kerugian pihak investor dan kreditor. Kecurangan dalam bentuk ini dapat berupa kecurangan financial maupun non financial.

#### **2. *Asset Misappropriation* (penyalahgunaan Aset)**

Penyalahgunaan asset merupakan bentuk kecurangan atas hilangnya asset, serta pengeluaran-pengeluaran biaya suatu entitas. Peluang terjadinya kecurangan jenis ini berkaitan dengan lemahnya sistem pengendalian internal, terutama yang berkaitan dengan perlindungan asset (*safeguarding of assets*).

### 3. *Corruption* (Korupsi)

Menurut *Assosiation of Certified Examiners (ACFE)* korupsi di bagi kedalam pertentangan kepentingan (*conflict of interst*), suap (*bribery*), pemberian illegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

#### **2.1.4 Kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan**

salah satu jenis kecurangan pada sektor pemerintahan adalah korupsi. Menurut Alatas (1987) dalam Zulkarnain (2013) secara global korupsi merupakan tindakan menyalah gunakan kepercayaan yang diberikan publik untuk kepentingan perorangan (pribadi). Menurut Susanto (2001) korupsi yang terjadi pada level pamerintahan daerah adalah dari segi penerimaan, pemerasan uang suap, pemberian perlindungan, pencurian barang-barang publik untuk kepentingan pribadi. Sementara tipe korupsi menurut de Asis (2000) dalam Adinda (2015) yaitu korupsi politik, misalnya perilaku curang (politik uang) pada pemilihan anggota legislative ataupun pejabat-pejabat eksekutif, dana illegal, dan teknik lobi yang

menyimpang). Sedangkan tipe korupsi yang terakhir adalah *Clientelism* atau pola hubungan langganan (Adinda, 2015).

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 1999 dalam Zulkarnain (2013), terdapat beberapa faktor-faktor penyebab korupsi di Indonesia terdiri atas 4 (empat) aspek, yaitu:

1. Aspek perilaku individu

Dalam aspek perilaku individu terdapat beberapa faktor intern yang mengakibatkan individu cenderung dan terdorong untuk melakukan tindakan korupsi seperti adanya sifat tamak (tidak puas), rendahnya moral, penghasilan yang rendah, serta memiliki gaya hidup yang konsumtif.

2. Aspek organisasi

Kecurangan dalam bentuk korupsi dapat terjadi dikarenakan kurangnya tidak adanya contoh yang baik dari pimpinan, keteladanan dari pimpinan, kultur organisasi yang tidak sesuai, sistem akuntabilitas dan pengendalian internal yang rendah.

3. Aspek masyarakat

Dalam aspek ini kecurangan selalu dikaitkan dengan lingkungan masyarakat dimana individu dan organisasi tersebut berada, seperti nilai-nilai yang berlaku dan kurangnya kesadaran atas praktik korupsi bahwa yang dirugikan adalah rakyat

(masyarakat) dan semua pihak yang ikut terlibat dalam praktik korupsi tersebut.

#### 4. Aspek peraturan perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan yang bersifat monopolistik memberikan keuntungan tersendiri bagi pelaku tindak korupsi, hal ini disebabkan aspek ini memberikan keuntungan bagi kerabat maupun kroni penguasa negara dengan penjatuhan sanksi yang ringan dengan pandang bulu.

### **2.1.5 Keefektifan Pengendalian Internal**

#### **1. Pengertian Pengendalian Internal**

Sistem Pengendalian Internal merupakan proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan yakni kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2008).

Menurut PP Nomor Tahun 2008 Pasal 1 menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang integral pada tindakan dan Kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai memberi keyakinan memadai dan tercapainya tujuan organisasi melalui Kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap

peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian internal dilakukan secara menyeluruh baik dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

## **2. Komponen Pengendalian Internal**

Menurut COmmitee of Sponsoring Organizationz of the Treadway Commission (COSO) mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen dalam pengendalian internal yang saling berkaitan, yaitu sebagai berikut:

### **1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)**

Lingkungan pengendalian merupakan serangkaian standar atau proses dan struktur yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pengendalian intern pada seluruh organisasi. Lingkungan pengendalian menjadi dasar dari semua komponen pengendalian intern, lingkungan pengendalian juga memberikan arahan bagi suatu organisasi dan memberikan pengaruh kesadaran pengendalian bagi orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor pngendalian inernal meliputi integritas, nilai etis, kompetensi dari orang atau entitas, filosofi manajemen dan gaya operasi, cara manajemen memberikan otoritas dan tanggungjawab serta mengorganisasikan mengembangkan orangnya, lingkungan pengendalian yang baik akan



berdampak baik terhadap sistem pengendalian intern secara keseluruhan.

## 2. Penaksira Risiko (*Risk Assessment*)

COSO mendefinisikan risiko sebagai kemungkinan suatu peristiwa yang akan terjadi dan mempunyai dampak yang merugikan bagi pencapaian suatu tujuan. Risiko yang dihadapi oleh suatu organisasi bisa bersifat internal (berasal dari dalam) maupun bersifat eksternal (berasal dari luar). Penilaian risiko menjadi tolak ukur bagaimana risiko pada organisasi akan dikelola.

## 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan atau prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen telah Adilaksasnakan. Umumnya aktivitas pengendalian yang relevan dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berhubungan dengan review terhadap kinerja, pengolahan informasi, pengendalian fisik, dan pemisahan tugas. Aktivitas pengendalian dapat membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil dalam menghadapi resiko sehingga tujuan entitas dapat tercapai. Aktivitas pengendalian pada umumnya terjadi pada seluruh organisasi, seluruh level, dan seluruh fungsi. Aktivitas

pengendalian dalam Maya Adinda (2015) dikategorikan sebagai berikut:

a) Pengendalian Pemrosesan Informasi, meliputi:

1. Pngendalian umum
2. Pengendalian aplikasi
3. Otorisasi yang tepat
4. Pencatatan dan dokumentasi
5. Pemeriksaan independen

b) Pemisahan tugas

c) Pengendalian fisik

d) Telaaah kerja

4. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan metode pengindetifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tanggung jawab mereka. Sistem informasi yang relevan dalam pelaporan keuangan yang didalamnya meliputi sistem akuntansi yang berisi metode untuk identifikasi, menggabungkan, menganalisa, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan transaksi serta menjaga akuntabilitas asset dan kewajiban. Komunikasi yang efektif juga harus terjadi pada cakupan yang lebih luas, meliputi menyediakan deskripsi tugas individu beserta

tanggung jawab yang berkaitan dengan struktur pengendalian intern dalam pelaporan keuangan.

#### 5. Kegiatan Monitoring(*Monitoring Activities*)

Menurut COSO aktivitas pengendalian didefinisikan sebagai Kegiatan evaluasi dengan beberapa bentuk apakah yang sifatnya berkelanjutan, terpisah maupun kombinasikeduanya yang digunakan untuk memastikan apakah kelima komponen pengendalian internal mempengaruhi fungsi-fungsi dalam setiap komponen, ada dan berfungsi. Kegiatan pemantauan meliputi proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern, memastikan apakah semuanya berjalan seperti yang diinginkan dan apakah telah disesuaikan dengan perubahan keadaan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa Kegiatan monitoring dilakukan untuk memberi keyakinan apakah pengendalian intern telah dilakukan secara baik atau tidak.

#### **2.1.6 Asimetri Informasi**

Asimetri informasi adalah suatu kondisi dimana terdapat ketidakseimbangan perolehan informasi antara pihak manajemen sebagai pihak penyedia informasi dengan pihak pemegang saham dan stakeholder yang pada umumnya sebagai pengguna informasi. Indriani (2013) dalam penelitiannya mengatakan perkembangan informasi saat ini dalam era globalisasi berlangsung sangat cepat, begitu juga kondisi lingkungan ekonomi yang berhubungan dengan

dunia bisnis yang terus mengalami perubahan dan membutuhkan informasi diantaranya adalah informasi yang berhubungan dengan laporan keuangan. Laporan keuangan merupakan sarana utama untuk mengkomunikasikan informasi keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Meskipun pembuatan laporan keuangan diatur oleh suatu standar yang telah ditetapkan, namun laporan keuangan mempunyai kelemahan tertentu, hal ini dikarenakan bahwa laporan keuangan mengandung banyak asumsi, penilaian, serta pemilihan metode perhitungan yang dapat digunakan oleh pembuatnya.

Willopo (2006) mendefinisikan asimetri informasi sebagai situasi dimana terjadinya ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Oleh karena itu informasi yang transparan sangat dibutuhkan oleh pengguna informasi, dimana informasi tersebut akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan (Indriyani, 2013). Dalam hal ini manajemen dalam pemerintahan adalah pihak intern dinas atau instansi yang terkait.

Bentuk-bentuk asimetri informasi menurut Zulia Paranta (2008) antara lain:

1. Asimetri Informasi Vertikal

Asimetri Informasi Vertikal merupakan informasi yang mengalir dari tingkatan yang lebih rendah (bawahan) ketingkatan yang

lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan mempunyai alasan yang baik dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.

## 2. Asimetri Informasi Horizontal

Asimetri Informasi Horizontal merupakan informasi yang mengalir dari orang ke orang dan jabatan yang sama tingkat otoritasnya yang bergerak diantara orang-orang ataupun jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan maupun menjadi bawahan. Keduanya menempati bidang fungsional yang berbeda dalam suatu organisasi.

### **2.1.7 Penegakan Hukum**

Penegakan hukum merupakan proses dilaksanakannya upaya untuk tegaknya atau fungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Assiddiqie, 2008). Menurut Faisal (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kecurangan (fraud) secara global merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam maupun luar organisasi, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Penegakan hukum adalah bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum terhadap hukum yang berlaku yaitu dengan mematuhi hukum yang ada disuatu Negara. Proses penegakan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan

hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif ataupun melakukan sesuatu dengan berdasarkan pada norma hukum yang berlaku, maka ia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Sedangkan dalam arti sempit, subjek penegakan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu peraturan hukum harus berjalan sebagaimana dengan semestinya.

Jenis-jenis peraturan menurut Huda (2012) dalam Adinda (2015):

#### 1. Peraturan Demokrasi

Peraturan demokrasi dilaksanakan dengan cara memberikan penjelasan, diskusi serta penalaran untuk membantu memahami mengapa perlunya mematuhi dan menaati peraturan yang ada. Peraturan demokrasi lebih menekankan kepada aspek edukatif bukan hukuman. Pemberian sanksi hukuman bertujuan untuk menyadarkan mauoun mengoreksi kesalahan yang telah mereka perbuat.

#### 2. Peraturan otoritarian

Peraturan otoritarian merupakan peraturan yang dibuat sevara ketat dan terperinci yang berlaku dalam sebuah lingkungan, dimana seseorang diminta untuk mematuhi dan menaati peraturan yang sudah ada. Jika peraturan tersebut gagal ditaati maka akan mendapatkan sanksi yang berat, sebaliknya jika peraturan tersebut ditaati dengan baik maka tidak

mendapatkan penghargaan, hal itu dikarenakan mematuhi suatu peraturan merupakan sebuah kewajiban. Peraturan yang otoritarian berarti pengendalian tingkah laku berdasarkan tekanan, dorongan dan paksaan dari luar diri seseorang.

### 3. Peraturan permisif

Peraturan permisif merupakan peraturan yang dibiarkan menurut dengan keinginan diri sendiri. Seseorang yang melakukan pelanggaran tidak akan diberikan sanksi ataupun hukuman. Dengan demikian, dampak yang ditimbulkan dari peraturan ini adalah kebingungan dan kebimbangan, dimana mereka tidak mengetahui mana yang dilarang dan mana yang tidak dilarang.

## 2.1.8 Kesesuaian Kompensasi

### 1. Pengertian Kesesuaian Kompensasi

Hasibuan (2002) mengatakan kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dalam sebuah organisasi. Mangkuprawira (2002) menyatakan kompensasi merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Menurut Handoko (1993) kompensasi merupakan pemberian

pembayaran berupa finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan dan sebagai bentuk motivasi pelaksana Kegiatan di waktu yang akan datang. Leopold (2000) dalam Thoyibatun (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai komponen biaya yang dibayarkan oleh suatu entitas organisasi kepada karyawan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil kerja atau balas jasa pegawai yang berwujud nominal (uang) yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainnya. Bagi karyawan kompensasi merupakan faktor yang menentukan kesejahteraan, sedangkan untuk sebuah organisasi kompensasi merupakan komponen biaya yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan profibilitas.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kebijakan Kompensasi**

Dalam penyusunan atau penetapan kompensasi banyak hal yang menjadi pertimbangan. Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut:

### **1. Faktor Pemerintahan (*Goverments factors*)**

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar kompensasi minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biayan transportasi. Inflasi



maupun deflasi yang sangat besar akan berpengaruh pada perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi.

2. Penawaran bersama antara perusahaan (*Collective bargaining*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan (*Standart and Cost in Living*)

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal karyawan. Kebijakan ukuran perbandingan upah dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

4. Permintaan dan Persediaan (*Supply and Demand*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi kepada karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

5. Kemampuan Membayar (*Ability to Pay*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi kepada karyawan perlu didasarkan kepada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

### **3. Bentuk-bentuk Kompensasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa ada dua kompensasi pegawai yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut beberapa jenis atau bentuk kompensasi secara umum menurut Antonio de Pora (2012) antara lain:

a) Gaji

Gaji adalah salah satu contoh kompensasi dalam bentuk financial secara langsung yang sifatnya tetap dan jumlah yang diberikan pasti sepanjang hubungan kerja masih berlangsung. Gaji merupakan bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan dalam memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan.

b) Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja dan salah satu faktor penting dalam memotivasi pekerja agar lebih semangat demi tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi. Insentif juga disebut sebagai kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Pemberian insentif sangat penting diterapkan pada sebuah organisasi karena merupakan salah

satu daya tarik bagi pegawai-pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu bentuk pertimbangan seorang pegawai selain gaji. Hal-hal yang termasuk dalam kategori tunjangan adalah service (pelayanan) maupun ketersediaan fasilitas-fasilitas dalam suatu organisasi. Berbeda dengan insentif, tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung (tambahan) yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk financial maupun non financial.

d) Bonus

Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengatur mengenai sistem pemberian bonus atau komisi, namun dalam praktiknya hampir semua perusahaan atau instansi menerapkan pemberian bonus atau komisi kepada pegawainya dengan cara dan jumlah yang berbeda-beda. Bonus merupakan imbalan yang diterima pegawai atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang telah ditetapkan. Dalam prinsipnya pemberian bonus didasarkan terhadap kriteria jabatan/posisi, masa kerja, dan target hasil kerja.

### **2.1.9 Keadilan Procedural**

Menurut Ivancevich (2012) dalam Ardiyaningsih, Ardiyani dan Adi (2016) Keadilan procedural adalah suatu pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya. Teori-teori mengenai keadilan procedural berkaitan dengan prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya suatu organisasi kepada para anggotanya. Para peneliti umumnya memberikan dua penjelasan teoritis mengenai proses psikologi yang mendasari terjadinya pengaruh procedural, yaitu: kontrol proses atau instrumental dan perhatian-perhatian relasional atau komponen struktural. Perspektif kontrol proses atau instrumental mengatakan bahwa prosedur-prosedur yang digunakan oleh organisasi akan dipersepsikan lebih adil manakala individu yang terpengaruh oleh suatu keputusan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi proses-proses penetapan keputusan atau menawarkan masukan (Taylor dalam Pareke, 2003).

Perspektif komponen struktural mengatakan bahwa keadilan procedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana jumlah aturan-aturan procedural dipatuhi atau dilanggar. Aturan-aturan tersebut mempunyai dampak yang sangat penting karena dianggap sebagai manifestasi nilai-nilai proses dasar dalam organisasi (Gilland dalam

Pareke,2003). Cropanzano *et al* (2007) mengemukakan bahwa keadilan procedural terdiri dari 6 dimensi, antara lain:

1. Konsentrasi
2. Kurangnya bisnis
3. Keakuratan
4. Pertimbangan wakil karyawan
5. Koreksi
6. Etika

#### **2.1.10 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan oleh individu atas nilai dan tujuan organisasi. Cherirington (1996) dalam Khikmah (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah sebagai nilai personal yang terkadang mengacu sebagai sikap loyal terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dijadikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap dalam sebuah organisasi tersebut. Komitmen organisasi diungkapkan dalam beberapa aspek yang dikemukakan Schultz (1993) antara lain:

1. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi;
2. Kesiediaan untuk berusaha keras demi organisasi;
3. Memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan terdapat tiga komponen tentang komitmen organisasi, sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

Affective Commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional atau merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi.

2. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment merupakan adanya kemauan dari individu untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi disebabkan tidak menemukan pekerjaan lain atau karena reward ekonomi tertentu.

3. *Normative Commitment*

Normative Commitment merupakan komponen yang timbul dari nilai-nilai karyawan. Yang berarti karyawan bertahan menjadi anggota sebuah organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan pelaporan keuangan, akan dijabarkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

Judul (Penulis)	Variabel	Hasil Penelitian
Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (fraud) pada Sektor Pemerintahan (kurnia Adi, Ardiyani, Ardianingsih, 2016)	<b>Variabel terikat (Y):</b> Y: Kecurangan (fraud) pada Sektor Pemerintahan <b>Variabel bebas (X):</b> X1: Penegakan Hukum X2: Efektifitas Pengendalian Internal X3: Asimetri Informasi X4: Kesesuaian Kompensasi X5: Keadilan Procedural X6: Budaya Etis Organisasi X7: Komitmen Organisasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan hukum, keefektifitas pengendalian internal, keadilan procedural, budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (fraud), sedangkan asimetri informasi, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan (fraud).
Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya fraud (suryana dan sadeli, 2015)	<b>Variabel terikat (Y):</b> Y: Fraud <b>Variabel bebas (X):</b> X1: lingkungan kerja X2: personal Attitude X3: Sistem Administrasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, personal attitude, dan system administrasi berpengaruh terhadap fraud.
Faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (fraud) (Adinda, 2015)	<b>Variabel terikat (Y):</b> Y: Fraud <b>Variabel bebas (X):</b> X1: pengaruh keefektifan pengendalian internal X2: kultur organisasi X3: kesesuaian kompensasi X4: penegakan hukum X5: keadilan distributive X6: keadilan procedural X7: komitmen organisasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi berpengaruh negative terhadap fraud. Sedangkan kesesuaian kompensasi dan penegakan hokum tidak berpengaruh terhadap kecurangan (fraud)
Faktor-faktor yang	<b>Variabel terikat (Y):</b> Y: Fraud di sector	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

mempengaruhi terjadinya fraud di sector pemerintahan (zulkarnain, 2013)	pemerintahan <b>Variabel terikat (X):</b> X1: keefektifitas pengendalian internal X2: kepuasan kompensasi X3: kultur ornanisasi X4: perilaku tidak etis X5: gaya kepemimpinan X6: system penngendalian internal X7: penegakan hukum	negatif antara keefektifan sistem pengendalian intern dengan fraud pada sektor pemerintahan, dan terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis dengan fraud pada sektor pemerintahan.
Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi financial statement fraud pada satuan kerja perangkat daerah kota pekanbaru (Indra,2017)	Variabel terikat (Y): Y: kecurangan (fraud) pada satuan kerja perangkat daerah Variabel bebas (X): X1: penegakan peraturan X2: keefektifan pengendalian internal X3: asimetri informasi X4: keadilan distributive X5: keadilan procedural X6: komitmen organisasi X7: budaya etis organisasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa penegakkan hukum berpengaruh terhadap fraud, keefektifan pengendalian intern berpengaruh terhadap fraud dan keadilan procedural tidak berpengaruh terhadap fraud.

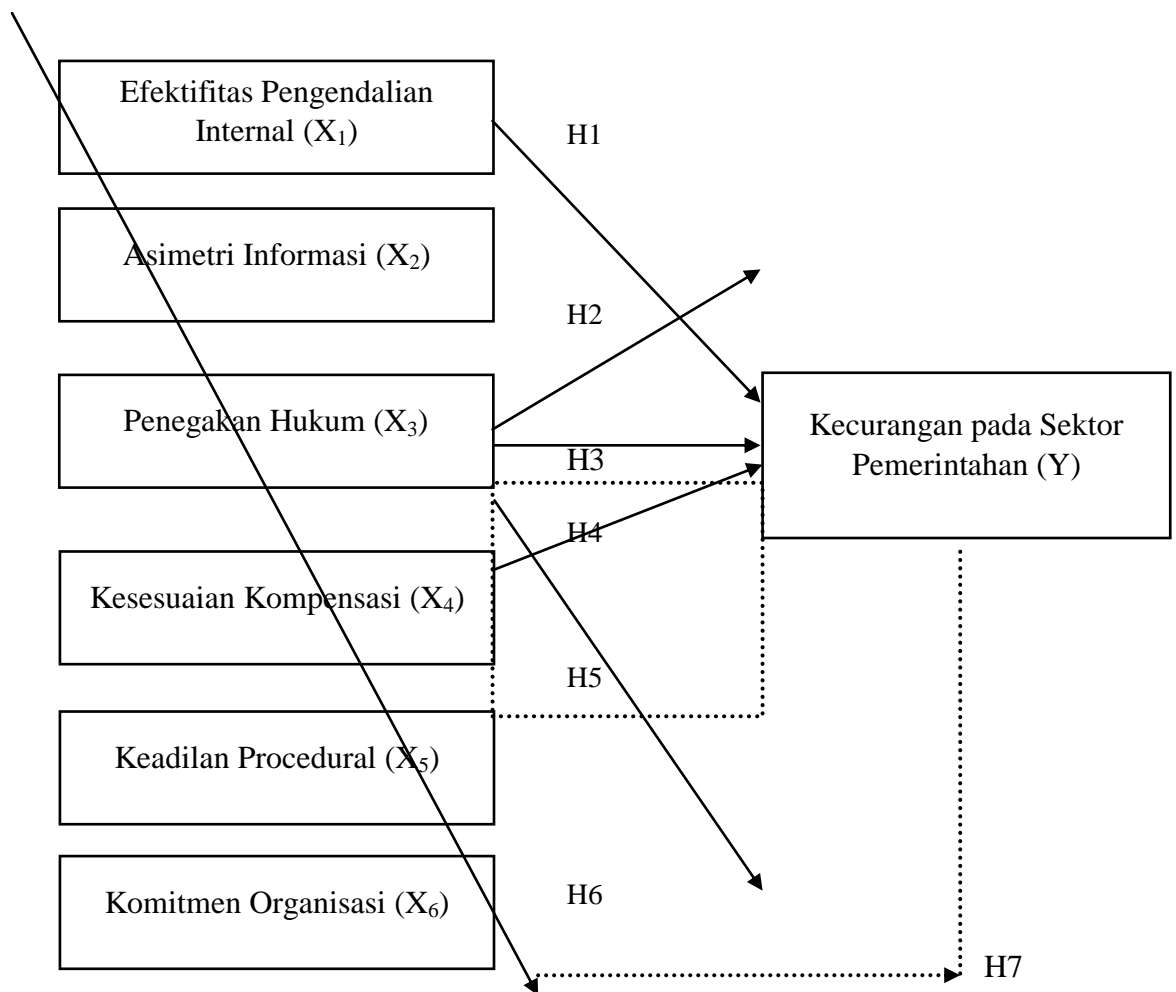
### 2.3 Kerangka pemikiran Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variabel terikat atau variabel dependen yaitu kecurangan pada sektor pemerintahan dengan variabel bebas atau variabel independen yaitu efektifitas pengendalian internal, asimetri informasi, penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, keadilan procedural dan komitmen organisasi. Penelitian ini mencoba mencari kejelasan tentang pengaruh efektifitas pengendalian internal, asimetri informasi, penegakan hukum, kesesuaian kompensasi, keadilan procedural dan komitmen



organisasi terhadap kecurangan pada sektor pemerintahan pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jepara.

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

## 2.4 Perumusan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Pada Sektor Pemerintah.

Wilopo (2006), keefektifan pengendalian internal bagi suatu organisasi sangat penting, diantaranya adalah sebagai perlindungan bagi setiap entitas terhadap kelemahan pada sumber daya manusia serta mengurangi adanya kasalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didisain untuk pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku.

Pengendalian internal yang tidak efektif dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk melakukan tindakan menyimpang salah satunya adalah tindak kecurangan (*fraud*). Hal tersebut terjadi karena adanya pemanfaatan pengendalian internal yang tidak efektif sebagai suatu kelemahan dalam suatu perusahaan atau instansi dalam memudahkan aksinya dalam tindak kecurangan (*fraud*). Sehingga keefektifan pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi tindak kecurangan dan tujuan perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan semestinya. Semakin tinggi tingkat keefektifan pengendalian internal maka semakin rendah kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) dan semakin rendah tingkat keefektifan pengendalian internal maka semakin tinggi kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*). (Zulkarnain, 2013)

Penelitian Sari (2016) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintah. Penelitian lain dari Zulkarnain (2013) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintah.

#### **2.4.2 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecurangan (*fraud*) pada sektor Pemerintah.**

Menurut Wilopo (2006) asimetri informasi dikatakan sebagai bentuk kondisi dimana adanya ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Salah satu kendala yang sering muncul antara pimpinan dan karyawan adalah adanya asimetri informasi. Namun semakin tinggi asimetri informasi maka tidak akan memperbesar kemungkinan terjadinya kecurangan pada sektor pemerintah.

Kondisi tersebut disebabkan karena adanya keseimbangan atau pemerataan informasi kepada semua pihak yang berkaitan

dengan transaksi yang memiliki dampak langsung terhadap keuangan bukan hanya penanggungjawab penyusunan laporan keuangan, namun para karyawan juga dapat mengetahui laporan keuangan dengan sebenarnya.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh asimetri informasi terhadap kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan. Hasil penelitian Ahriati, Basuki dan Widiastuty (2015) dan Octakisti (2017) menunjukkan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H2: Pengaruh asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintah.

#### **2.4.3 Pengaruh Penegakan Hukum terhadap Kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintah.**

Penegakan hukum merupakan suatu proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau fungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Assiddiqie, 2008). Dalam artian luas penegakan hukum meliputi semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Sedangkan dalam artian sempit penegakkan hukum merupakan upaya aparat

untuk menjamin dan memastikan bahwa aturan hukum berjalan dengan semestinya.

Kepatuhan hukum merupakan salah satu bentuk nyata sebagai subjek hukum terhadap hukum yang ada dengan cara mematuhi hukum yang berlaku di suatu Negara. Kecurangan banyak terjadi karena minimnya kesadaran akan hukum, banyak masyarakat yang memahami hukum tapi tidak mau mematuhi. Kesadaran tersebut dapat terwujud jika penegakan hukum dapat berjalan dengan baik dan semestinya. Dengan demikian penegakan hukum diharapkan mampu mengurangi terjadinya tindak kecurangan (*fraud*) (Adinda, 2015).

Penelitian Rachmanta dan Ikhsan (2014) menunjukkan bahwa penegakan hukum pengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah. Di dukung penelitian dari Chandra dan Ikhsan (2015) menunjukkan bahwa penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan di sektor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H3: Pengaruh penegakan hukum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintah.

#### **2.4.4 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan (*fraud*) pada Sektor Pemerintahan.**

Thoyibatun (2009) Kompensasi merupakan kompensasi sebagai komponen biaya yang dibayarkan oleh suatu entitas organisasi kepada karyawan. Bagi karyawan kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan, sedangkan bagi organisasi kompensasi merupakan komponen yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan profitabilitas.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Instansi akan memberikan kompensasi yang pantas atas kinerja yang baik dari pegawai sehingga meminimalkan terjadinya kecurangan (*fraud*). Akibatnya pegawai merasa memperoleh imbalan yang semestinya sesuai dengan hak dan tugas yang telah diselesaikan secara baik.

Penelitian Ardiyaningsih, Ardiyani, dan Adi (2016) dan Sari (2016) mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H4: Pengaruh kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintah.

#### **2.4.5 Pengaruh Keadilan Procedural terhadap Kecurangan (*fraud*) pada Sektor Pemerintahan.**

Keadilan procedural selalu dikaitkan dengan persepsi seseorang mengenai prosedur dalam pemberian gaji atau kompensasi lainnya kepada pegawai. Menurut Ivancevich (2012) dalam Ardianingsih, Ardiani dan Adi (2016) Keadilan procedural adalah suatu pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan yang dipersepsikan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya. Suatu prosedur dianggap adil jika dapat diimplementasikan secara konsisten, tanpa kepentingan pribadi, berdasarkan informasi yang akurat, memberi kesempatan untuk memperbaiki sebuah keputusan dengan mewakili kepentingan semua pihak, mengikuti moral dan etika standar. Apabila prosedur dijalankan dengan baik akan menciptakan suatu keadilan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan yang secara tidak langsung dapat mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*).

Ketika seseorang mempunyai persepsi mengenai prosedur pemberian gaji dan pemberian kompensasi yang dilakukan secara tidak adil, akan timbul rasa ketidakpuasan yang mengakibatkan seorang pegawai akan melakukan apa saja untuk melakukan kecurangan karena merasa apa yang diterima tidak cukup. Jika

semakin tinggi keadilan procedural yang ada dalam suatu instansi maka dapat meminimalisir peluang terjadinya kecurangan (fraud) (Sari, 2016).

Hasil penelitian dari Ardianingsih, Ardiyani, dan Adi (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan keadilan procedural dengan kecurangan akuntansi di sektor pemerintah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif keadilan procedural terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintah. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif keadilan procedural terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H5: Pengaruh keadilan procedural berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (fraud) pada sektor pemerintah.

#### **2.4.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kecurangan (fraud) pada Sektor Pemerintah.**

Cherirington (1996) dalam Khikmah (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah sebagai nilai personal yang terkadang mengacu sebagai sikap loyal terhadap perusahaan. Komitmen tersebut dapat terwujud dengan baik jika individu dalam organisasi



menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi artinya mereka telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuan utamanya adalah kepentingan organisasi bukan kepentingan dirinya sendiri. Komitmen organisasi dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan berbagai tindakan, dalam komitmen organisasi kecurangan terjadi berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kepentingannya sendiri. Dengan demikian, komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan menekan terjadinya tindakan kecurangan pada organisasi tersebut (Adinda, 2015).

Penelitian Rahmanta dan ikhsan (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintah. Didukung dengan adanya penelitian Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kecurangan (fraud) di sektor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H6: Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan (fraud) pada sektor pemerintah.

**1.4.7 Pengaruh keefektifan pengendalian internal, Asimetri Informasi, Penegakan hukum, Kesesuaian aompensasi, Keadilan procedural dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kecurangan pada Sektor Pemerintah.**

Penelitian yang dilakukan oleh kurnia Adi, Ardiyani, Ardianingsih, 2016 dan adinda (2015) menyatakan bahwa adanya Pengaruh keefektifan pengendalian internal, Asimetri Informasi, Penegakan hukum, Kesesuaian aompensasi, Keadilan procedural dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kecurangan pada Sektor Pemerintah.

H7: Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Penegakan Hukum, Kesesuaian Kompensasi, Keadilan Procedural dan Komitmen Organisasi Berpengaruh secara bersama sama terhadap Kecurangan pada Sektor Pemerintah.