

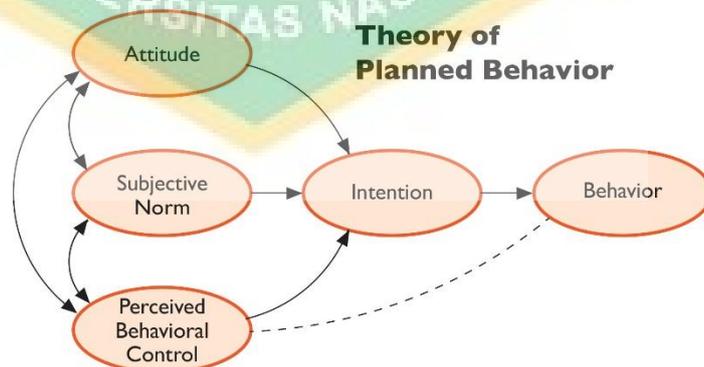
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior didasari oleh asumsi bahwa manusia akan berperilaku sesuai dengan pemikiran dengan pertimbangan akal sehat, bahwa manusia akan mengambil suatu informasi pada perilaku yang ada dengan pertimbangan akibat dan hasil yang baik ataupun yang buruk pada perilaku yang dilakukan. Di dalam *Theory Planned Behavior* dijelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena ada niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu tersebut disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Damayanthi dkk 2017). *Theory of Planned Behavior* membuktikan bahwa minat lebih berpotensi dalam memprediksi suatu perilaku aktual dan sekaligus dapat menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Teori ini memberikan suatu kerangka untuk mempelajari sikap seseorang terhadap perilakunya. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan – kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.



Gambar 2. 1

Theory of Planned Behavior

Sumber: Ajenz (1991) *The Theory of Planned Behavior*.

Berdasarkan diagram diatas dapat menjelaskan bahwa *Theory of Planned Behavior* niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Teori ini didasarkan karena makhluk rasional yang akan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan suatu perilaku yang akan mereka perbuat.

Keterkaitan hubungan antara *theory of planned behavior* dengan pencegahan kecurangan, *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu. Menurut *Theory of Planned Behaviour*, sikap merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi niat perilaku seseorang bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku (*salient belief*). Selain itu, setiap individu akan menilai atau mengevaluasi secara subjektif terhadap pentingnya konsekuensi atau dampak tersebut (*subjective evaluation*). Apabila seseorang meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan hasil yang positif dan dievaluasi sebagai hal yang penting, maka orang tersebut akan cenderung memilih menjadi *whistleblower* sehingga dapat meningkatkan efektivitas *whistleblowing system*.

Begitu pula dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila terdapat partisipasi dari seluruh struktural yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi niat seorang individu dalam berperilaku, sehingga apabila dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang buruk maka dapat mendorong karyawannya untuk mewajari aktivitas yang menyimpang dan memicu munculnya kecurangan.

Dalam *theory of planned behavior* dimana niat individu dipengaruhi keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku sama halnya dengan moral yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai kewajiban untuk terlibat ataupun menolak melakukan perilaku tertentu seperti adanya perasaan bersalah yang dimiliki oleh satu pihak namun tidak dimiliki oleh pihak lain yang merupakan intensi untuk mencegah terjadinya kecurangan.

B. Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pencegahan kecurangan didefinisikan oleh BPKP (2008) sebagai upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan, yaitu peluang, dorongan dan rasionalisasi. Tujuan pencegahan kecurangan antara lain mencegah terjadinya kecurangan pada semua lini organisasi, menangkal pelaku potensial, mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian, serta melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi pada pelaku kecurangan.

Kecurangan (*fraud*) adalah perbuatan yang mengandung unsur kesengajaan, menguntungkan diri sendiri atau orang lain, niat, *fraud*, penggelapan atau penyembunyian, dan penyalahgunaan kepercayaan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara ilegal yang didapat berupa uang, barang/harta, jasa, dan tidak membayar jasa, yang dilakukan oleh satu individu atau lebih dari pihak yang bertanggung jawab atas pegawai, tata kelola, atau pihak ketiga. (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2017).

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) membagi *fraud* dalam tiga jenis berdasarkan perbuatan, yaitu:

a. *Asset Misappropriation*

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang **tangible** atau dapat diukur/dihitung (*defined value*)

b. *Fraudulent Statements*

Fraudulent statements atau kecurangan pelaporan meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan. Kecurangan laporan keuangan dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu dengan

1. mencatat pendapatan – pendapatan fiktif (*fictitious revenues*),
2. mencatat pendapatan (*revenue*) atau beban (*expenses*) dalam periode yang tidak tepat,
3. menyembunyikan kewajiban dan beban (*concealed liabilities and expenses*) dengan tujuan untuk mengecilkan atau menghilangkan

jumlah kewajiban dan beban, sehingga perusahaan tampak memiliki banyak harta dibandingkan hutang,

4. menghilangkan informasi atau mencantumkan informasi yang salah secara sengaja dari catatan atas laporan keuangan (*improper disclosures*),
5. menilai aset dengan tidak tepat (*improper asset valuation*).

c. **Corruption**

Korupsi (*corruption*) merupakan bentuk *fraud* yang banyak terjadi di negara negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Termasuk di dalamnya adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah atau ilegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan.

D. **Whistleblowing system**

Whistleblowing adalah elemen penting dalam meningkatkan akuntabilitas publik karena pengembangan *whistleblowing system* dapat mengurangi tindakan-tindakan tidak etis para birokrat

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu korupsi, maladministrasi, pengelolaan keuangan negara yang tidak tepat, dan keputusan - keputusan birokrat yang menghasilkan kebijakan yang berpotensi berdampak negatif terhadap lingkungan dan kesehatan masyarakat. Sebelum adanya *whistleblowing system*, tindakan-tindakan tidak etis tersebut biasanya disampaikan ke media massa, namun media tidak mempunyai wewenang formal untuk melakukan investigasi dan perbaikan secara langsung terhadap tindakan tidak etis tersebut. Selain itu, media juga tidak mempunyai mekanisme perlindungan terhadap pihak yang mengungkapkan adanya tindakan – tindakan tidak etis (*whistleblower*)

Menjadi *whistleblower* adalah keputusan yang tidak mudah karena *whistleblower* dituntut untuk loyal terhadap organisasi, padahal dengan menjadi

whistleblower, pihak tersebut dapat merusak nama organisasinya (Bagustianto, 2015)

Di sisi lain, *whistleblower* berperan penting dalam akuntabilitas publik karena tindakannya dapat mengungkapkan tindakan - tindakan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi publik. Oleh karena itu, *whistleblowing system* dibutuhkan karena sistem ini menyediakan mekanisme perlindungan kepada *whistleblower* dan pelaporan yang akuntabel terhadap tindakan – tindakan birokrat yang tidak etis sehingga *whistleblowing system* tidak hanya melindungi *whistleblower*, tetapi juga pihak yang dilaporkan dari tuduhan yang salah (Dussuyer dkk 2011).

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mengembangkan *whistleblowing system*. Hal ini dapat dilihat dari penerbitan Instruksi Presiden (Inpres) No. 7 Tahun 2015 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2015. Inpres tersebut mengatur mengenai optimalisasi pelaksanaan dan peningkatan efektivitas *whistleblowing system*. Salah satu penanggungjawab dan instansi yang terlibat dalam aksi-aksi tersebut adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). BPK adalah salah satu lembaga yang berperan strategis karena BPK memeriksa penyelenggaraan pemerintahan sehingga rentan untuk disuap oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil pemeriksaannya.

E. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan untuk semua anggota akan sistem serta nilai yang sudah ditetapkan dan dikembangkan sebagai acuan dalam berperilaku dalam organisasi guna untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

Penerapan budaya organisasi di BPK yakni berlandaskan pada nilai - nilai dasar tersebut.

1. Integritas

Membangun nilai integritas dengan bersikap jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan.

2. Independensi

Menjunjung tinggi independensi, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu. Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan

pemeriksaan, pemeriksa bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern atau organisasi yang dapat mempengaruhi independensi.

3. Profesionalisme

Membangun nilai profesionalisme dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku.

F. Moralitas Individu

Moralitas merupakan suatu bentuk perwujudan atas sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu berdasarkan norma dan nilai hukum yang berlaku sesuai dengan kondisi lingkungan masing-masing individu. Lebih lanjut, seorang individu dikatakan memiliki moralitas yang baik adalah ketika individu tersebut mampu hidup dengan menaati berbagai norma dan nilai hukum yang berlaku di lingkungannya.

Dalam penelitiannya, Kohlberg mengidentifikasi berbagai perspektif yang digunakan sebagai dasar dalam penentuan tahap – tahap perkembangan moralnya. Kepekaan individu terhadap peraturan mulai terbentuk dan mulai dapat membedakan berbagai perbandingan atas baik/ buruk maupun benar/ salah suatu tindakan berdasarkan sudut pandang dari akibat yang akan ditimbulkan atas berbagai tindakan yang dilakukan. Tingkatan Pra – konvensional dibagi dalam dua tahap perkembangan yaitu :

Tahap 1 – Orientasi hukuman dan kepatuhan

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menghindari hukuman dan berusaha untuk mematuhi hukum yang berlaku. Hal ini terjadi karena adanya pandangan bahwa baik/ buruknya suatu tindakan ditentukan berdasarkan berbagai akibat fisik yang ditimbulkan.

Tahap 2 – Orientasi relativis instrumental Perbuatan benar

pada tahap ini berorientasi pada suatu upaya untuk memprioritaskan kepentingan pribadi maupun orang lain dalam melakukan suatu tindakan. Hal tersebut dapat didasarkan pada tindakan yang saling menguntungkan dan bersifat timbal-balik antar individu.

Tingkatan kedua merupakan tingkat konvensional. Pada tingkat ini individu akan berfokus dan mendasarkan tindakannya pada persetujuan dari orang sekitar maupun norma yang berlaku di masyarakat. Sikap yang terbentuk pada tingkat konvensional akan membentuk individu untuk memiliki sikap yang berorientasi pada kesetiaan, memberikan perlindungan, serta dapat menyesuaikan diri sesuai dengan harapan pihak-pihak yang bersangkutan. Terdapat dua tahap lanjutan dalam tingkatan konvensional yaitu:

Tahap 3 – Orientasi kesepakatan antar pribadi atau orientasi

Pada tahap ini individu akan mendasarkan tindakan atas persetujuan orang sekitar untuk mendapatkan gambaran mengenai tindakan yang baik berdasarkan niat dalam diri individu. Ungkapan “bermaksud baik” merupakan suatu hal yang penting dan merupakan hal pertama yang akan dipikirkan oleh setiap individu dalam memupuk niat untuk bersikap baik. Sedangkan ungkapan “bersikap manis” memiliki intensi yang kuat sebagai penentu diterimanya niat baik suatu individu dalam lingkungan yang bersangkutan.

Tahap 4 – Orientasi hukum dan ketertiban

Pada tahap ini individu mendasarkan tindakannya pada norma yang berlaku di masyarakat. Tahapan ini memungkinkan individu untuk senantiasa memelihara ketertiban sosial dengan menaati berbagai kewenangan hukum dan peraturan yang berlaku.

Tingkatan tertinggi dalam level moral Kohlberg adalah tingkat pasca-konvensional. Tingkatan ini digunakan sebagai sarana untuk memahami serta melaksanakan berbagai nilai berlandaskan prinsip moral yang berlaku. Tahapan pada tingkat pasca-konvensional meliputi :

Tahap 5 – Orientasi kontrak sosial legalistik

Pada tahap ini individu cenderung memahami bahwa perbuatan yang baik merupakan suatu tindakan yang telah diuji secara kritis dan telah disepakati oleh seluruh masyarakat.

Tahap 6 – Orientasi prinsip etika universal

Tahap ini berkaitan erat dengan keputusan hati nurani yang berhubungan dengan prinsip keadilan, pertukaran hak, keselarasan hak asasi manusia dan

penghormatan atas martabat manusia meskipun hal tersebut bertentangan dengan hukum.

G. Hubungan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan

Tuanakotta (2012) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan pelaporan mengenai pelanggaran, tindakan ilegal, tidak sesuai hukum, dan tidak bermoral. *Whistleblower* sebagai pelapor hanya dapat melaporkan tindakan ilegal dan tidak etis yang berdampak pada kepentingan publik, bukan kepentingan pribadi. Contoh tindakan ilegal dan tidak etis tersebut antara lain korupsi, maladministrasi, pengalokasian keuangan negara yang tidak sesuai, praktek – praktek penyelenggaraan negara lainnya yang dapat berdampak negatif terhadap lingkungan dan melibatkan adanya konflik kepentingan (Dusseyer et al 2011) *Whistleblower* memainkan peran penting dalam membuka perilaku tidak etis dalam pemerintahan dan membuat pemerintah lebih transparan dan akuntabel kepada publik (Jeon, 2017).

Data survei (ACFE I, 2016) menunjukkan bahwa melaporkan pelapor kepada organisasi dapat mengungkap kasus penipuan, dan sistem ini adalah yang paling efektif dalam mengungkap penipuan. Mekanisme *whistleblowing* dinilai cukup untuk mencegah kecurangan.

Adanya *whistleblowing system* dapat menekan kesempatan terjadinya *fraud*. Dengan meningkatkan partisipasi karyawan agar lebih berani mengungkapkan praktik – praktik kejahatan ekonomi sehingga terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik, serta adanya kerjasama aktif antar anggota organisasi sehingga *whistleblowing system* dapat berjalan dengan efektif. Bagi organisasi yang menjalankan bisnis secara etis, *whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian, namun bagi organisasi yang menjalankan aktivitas bisnisnya dengan tidak etis, maka *whistleblowing system* dapat menjadi ancaman.

Whistleblowing system di dalam pengelolaan perusahaan guna terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik demi keberlangsungan, dan memberi nilai tambah melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kesetaraan dan kewajaran. Dengan berperilaku etis akan mencegah perusahaan dari Tindakan kecurangan dengan melakukan

pertimbangan etis melaporkan temuan kecurangan melalui pedoman pelaporan pelanggaran.

Ada juga yang berpendapat bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh yang negatif terhadap probabilitas terjadinya kasus fraud pada Bank Umum Syariah, namun pengaruh yang diberikan tersebut tidak signifikan. Sehingga selengkap apapun mekanisme penyampaian *whistleblowing system* tidak secara signifikan mampu mengurangi terjadinya *fraud*. karena *whistleblowing system* yang difasilitasi dengan baik tidak cukup efektif jika tidak diiringi dengan partisipasi aktif baik dari karyawan maupun pihak eksternal untuk melaporkan kecurangan yang diketahui. Sehingga *whistleblowing system* yang salah satu fungsinya untuk membuat efek takut kepada pelaku kecurangan tidak dapat berhasil karena saksi atas tindakan kecurangan tersebut bersikap pasif untuk melaporkan tindakan penyimpangan yang diketahui. Selain itu, *whistleblowing system* berada dibawah pengawasan komite audit dan laporan – laporan yang masuk atas dugaan terjadinya tindakan fraud melalui sistem ini akan ditindaklanjuti oleh audit internal. Audit internal sendiri cenderung lebih dekat pada pihak manajemen bank syariah dan apabila antara auditor internal dengan pihak manajemen Bank Umum Syariah telah membangun kerjasama untuk menutupi kasus fraud yang terjadi pada internal bank syariah itu, maka adanya *whistleblowing system* tidak akan efektif mengurangi kasus *fraud*. (Maisaroh, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulhani, 2017). yang menyatakan bahwa penerapan *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan kecurangan. Alasan yang diberikan Mohe Nur Cahyo dan Sulhani adalah jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, pengungkapan kecurangan dalam laporan tahunan merupakan bagian dari *bad news* sehingga ketika ada laporan yang masuk dalam sistem *whistleblowing* maka perusahaan cenderung akan bersikap proaktif dalam menyelesaikan kasus *fraud* tersebut

Akan tetapi, penelitian lain menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh terhadap *fraud*. Hal dikarenakan menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat

yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang whistleblower sebagai pelindung heroik terhadap nilai - nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi Adanya *whistleblowing* dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai saluran pengaduan oleh karyawan, namun juga menjadi bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecenderungan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan (Bagustianto, 2015)

H. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

Budaya organisasi diartikan sebagai suatu kebiasaan yang dilakukan secara turun temurun yang membentuk perilaku individu di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat juga diartikan sebagai nilai-nilai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang menjadi prinsip sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian diri kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami ketentuan – ketentuan yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku Robbins, 2002:283).

Budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila terdapat partisipasi dari seluruh struktural yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi niat seorang individu dalam berperilaku, sehingga apabila dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang buruk maka dapat mendorong karyawannya untuk mewajari aktivitas yang menyimpang dan memicu munculnya kecurangan. Hal tersebut diperkuat dengan *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan Ajzen, (1991) bahwa cara seorang individu berperilaku berdasarkan pada niat, hal tersebut dikarenakan niat yang muncul dalam diri seorang individu dapat menjadi suatu rencana untuk melakukan tindakan.

Oleh sebab itu, sebagai bentuk pencegahan terhadap kecurangan perlu adanya dukungan dari seluruh elemen untuk menekan faktor – faktor penyebab munculnya *fraud*. Sehingga niat para pegawai dalam melakukan kecurangan baik itu

penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), *fraud* pada laporan keuangan (*fraudulent statement*), maupun korupsi dapat dihindarkan

Beberapa studi penelitian menunjukkan bahwa *Theory of Planned Behavior* dapat diterapkan di tingkat organisasi (Koropp, Kellermanns, Grichnik, & Stanley, 2014). Bahaya bagi organisasi yang sukses adalah jika perusahaan gagal beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Ketika organisasi berhasil, nilai-nilai, ide dan praktik yang membantu mencapai kesuksesan menjadi dilembagakan. Sebagian besar organisasi adalah korban dari kesuksesan mereka sendiri, berpegang teguh pada nilai-nilai dan perilaku yang ketinggalan zaman dan bahkan merusak. Dengan demikian, dampak dari budaya yang sehat tidak hanya memberikan integrasi internal yang mulus tetapi juga mempromosikan adaptasi terhadap lingkungan eksternal.

Studi tentang pencegahan penipuan yang ditemukan dalam laporan komersial dan kelembagaan tentang masalah ini dapat berasal dari beberapa dimensi penipuan, seperti penyebab, praktik dan efektivitas mekanisme yang digunakan untuk mengurangi penipuan. Penelitian (Bekiaris, 2017) menunjukkan bahwa budaya etika organisasi dan etika "nada atas" yang mempromosikan dan mendorong sikap moral sangat penting untuk pencegahan penipuan. Di sisi lain, penelitian lain telah menyatakan inkonsistensi dalam masalah penipuan prevention, misalnya berpendapat bahwa teknik akuntansi forensik lebih efektif digunakan oleh beberapa negara di dunia. Menurut penyelidikan, bahwa harapan menentukan efek dan reaksi untuk perubahan perilaku.

Budaya organisasi perusahaan dipercaya sebagai basis bagi peningkatan daya saing dalam menghadapi lingkungan bisnis yang akan selalu berubah. Budaya organisasi yang baik akan membentuk sikap dan perilaku yang baik bagi anggotanya dan juga dapat membentuk budaya kerja yang baik sehingga karyawan memiliki kejujuran maupun kualitas kerja yang baik, dan begitu juga sebaliknya. Kecenderungan dalam melakukan kegiatan korupsi terjadi apabila budaya organisasi yang terdapat pada suatu organisasi itu buruk. Penelitian yang dilakukan oleh Zelmianti dan Anita (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Upaya untuk mengatasi *fraud* dengan melakukan pencegahan dan pendeteksian akan menjadi percuma jika dalam menerapkan upaya ini tidak diketahui akar masalah atau penyebab terjadinya *fraud*. Maka, dalam upaya untuk mencegah dan mendeteksi *fraud*, hal pertama yang perlu dilakukan adalah mencari tahu apa yang sebenarnya menjadi pemicu terjadinya *fraud* agar kemudian *fraud* dapat diatasi. Sangat miris mengetahui bahwa *fraud* yang terjadi tidak terlepas dari faktor budaya. *Fraud* seringkali terjadi karena budaya yang terbentuk atas kebiasaan – kebiasaan individu atau kelompok di dalam suatu organisasi perusahaan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Syahrina (2016) bahwa *fraud* dapat terjadi karena dua faktor budaya, yaitu budaya cari untung dan budaya cari aman. Kondisi ini menjadi salah satu gambaran bahwa munculnya *fraud* dapat terjadi karena kebiasaan yang dilakukan di dalam kegiatan perusahaan. Misalnya seperti kebiasaan mengelompok, senioritas, kebiasaan berdamai dengan sistem, dan lain sebagainya. Kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai ini tanpa disadari menjadi alasan mengapa *fraud* dapat terjadi. Kasus-kasus mengenai *fraud* selalu menjadi perhatian publik hingga saat ini. Contohnya saja kasus mengenai Enron yang tidak akan pernah terlepas dari ingatan, atau kasus lainnya seperti WorldCom, American Insurance Group, Lehman Brothers, atau Satyam (Tuanakotta, 2007) Di Indonesia sendiri, kasus mengenai *fraud* marak sekali terjadi di sektor pemerintahan, di mana temuan-temuan dari penelitian yang telah dilakukan dan berita – berita yang beredar menyimpulkan bahwa terdapat banyak kasus *fraud* yang dilakukan oleh pegawai maupun pejabat pemerintahan.

Akan tetapi, penelitian lain menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini memungkinkan terjadi karena tingkah laku pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan luar namun juga berasal dari individunya. Lingkungan luar dapat berasal dari perilaku dan pengaruh orang terdekat, pengalaman, moral dan agama, sementara lingkungan organisasi berasal dari meniru perilaku teman di organisasi. (Didi & Kususma, 2018).

I. Hubungan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan

Moralitas individu adalah standar moral yang berlaku untuk individu. Standar yang menentukan tindakan individu yang salah, tidak mungkin, dan individu, tetapi

juga dapat mencakup kesimpulan tentang nilai-nilai, tentang cara terbaik untuk hidup yang juga biasa disebut sebagai moral. Moral selalu mengacu pada baik dan buruknya manusia sebagai manusia, sehingga bidang moralitas adalah bidang kehidupan manusia yang dilihat dari segi kebajikannya sebagai manusia. Moral memiliki nilai positif sebagai istilah atau istilah *predicate* untuk menyebut manusia sebagai satu sama lain. Moralitas adalah sikap moral yang benar (Suseno, 2001).

Moralitas adalah perwujudan dari sikap hati seseorang yang terungkap dalam tindakan nyata. Moralitas adalah perbuatan baik dan sikap yang benar-benar tidak mengharapkan imbalan. Tindakan mengabaikan moralitas (tidak bermoral) adalah alasan yang mendasari kecurangan. Pemerintah dapat mengurangi kemungkinan kecurangan dengan mengetahui sifat dan karakteristik manusia yang paling mungkin melakukan penipuan. Penelitian yang telah berhasil menunjukkan efek moralitas individu terhadap tren penipuan termasuk Dewi (2014), Kaukab dan Damayanti (2015), dan Wijayanti (2018) menunjukkan bahwa moralitas individu mempengaruhi kecurangan.

Seseorang yang memiliki tingkat moral yang tinggi akan bisa menghindari munculnya kecurangan sebab seseorang yang memiliki moral tinggi akan mematuhi aturan berdasarkan kaidah - kaidah etika umum Rahimah, dkk (2018). Dengan hal itu semakin baik moralitas individu yang dimiliki maka diikuti pula dengan tingginya pencegahan kecurangan (*fraud*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandya dan Werastuti (2020) mendapatkan hasil jika moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

Model Kohlberg merupakan salah satu teori perkembangan moral yang banyak digunakan dalam penelitian etika. Etika sendiri memiliki arti yang sama dengan moral dengan objek yang sama yakni membahas mengenai perbuatan manusia untuk menentukan baik atau buruk dari suatu perbuatan.

Model Kohlberg sendiri terdapat tiga tahapan dalam perkembangan moral, yaitu tahapan pra - konvensional, tahapan konvensional dan tahapan pasca – konvensional.

Dipaparkan bahwa level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang yang mempunyai level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi

di saat mereka menghadapi dilema etika. Semakin tinggi level penalaran moral seseorang, maka individu tersebut semakin mungkin untuk melakukan hal yang benar. Individu akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum/peraturan yang ada jika berada pada tahapan yang paling rendah (pra – konvensional). Selain itu individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan. Pada tahap kedua (konvensional), individu akan mendasarkan tindakannya pada persetujuan teman-teman dan keluarganya dan juga pada norma-norma yang ada di masyarakat. Pada tahap tertinggi (pasca – konvensional), individu mendasari tindakannya dengan memperhatikan kepentingan orang lain dan berdasarkan tindakannya pada hukum – hukum universal. semakin tinggi level moral seseorang maka semakin besar kemungkinan mereka melakukan ‘hal yang benar’. (Liyanarachi, 2009)

J. Hasil Penelitian Terdahulu



Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Reny Lia Riantika (2021)	Anti Fraud dan <i>Whistleblowing</i> Intention: Peran Intensitas Moral dan Pengambilan Keputusan Etis	Variabel Independen 1) Intensitas Moral 2) Pengambilan Keputusan Etis, Variabel Dependen 1) <i>Whistleblowing</i> Intention 2) <i>Fraud</i>	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh Intensitas Moral terhadap <i>Whistleblowing</i> Intention. Pengambilan keputusan etis berpengaruh terhadap <i>Whistleblowing</i> Intention. Intensitas Moral berpengaruh terhadap <i>Fraud</i> ; dan pengambilan keputusan etis berpengaruh terhadap <i>Fraud</i> serta terdapat pengaruh <i>Whistleblowing</i> Intention terhadap <i>Fraud</i>
2	Komang Candra Restalini Anandya, Desak Nyoman Sri Werastuti (2020)	Pengaruh <i>Whistleblowing system</i> , Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada PT. Pelabuhan Indonesia	Variabel Independen 1. <i>Whistleblowing system</i> 2. Budaya organisasi 3. Moralitas individu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		III (Persero) Bena Bali	Variabel Dependen Pencegahan <i>fraud</i>	pencegahan <i>fraud</i> , budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> , dan moralitas individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
3	Lukita Tripermata, Syamsurijal, Tertiaro Wahyudi, Luk Luk Fuadah (2022)	<i>Whistleblowing Intention and Organizational Ethical Culture: Analysis of Perceived Behavioral Control in Indonesia</i>	Variabel independen 1) Perceived behavioral control Variabel Dependen 1. <i>Whistleblowing intention</i> (mediating variable) 2. <i>Fraud Prevention</i> (endogenous latent variable)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat whistleblowing. Kontrol perilaku yang dirasakan tidak berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan yang dimediasi oleh niat whistleblowing. Tindakan intensi <i>whistleblowing</i> adalah sebagai mediasi parsial. Budaya etika organisasi memoderasi pengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>whistleblowing</i> pada pencegahan penipuan
4	Teddy Rustandi, Citra Sukmadilaga, Cahya Irawady (2020)	Pencegahan <i>Fraud</i> Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal.	Variabel Independen 1. Budaya organisasi 2. Good corporate governance 3. Pengendalian internet Variabel Dependen Pencegahan <i>fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan <i>Fraud</i> di PT Pos Indonesia (Persero). Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal maka akan meningkatkan tingkat pencegahan <i>fraud</i> pada PT Pos Indonesia (Persero)
5	Rahajeng Anindyajati, Reni Yendrawati	Persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang	Variabel Independen 1. Pengendalian Internal 2. Perilaku Etis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	(2022	mempengaruhi pencegahan <i>fraud</i>	3. <i>Whistleblowing system</i> 4. Kompetensi Variabel Dependen Pencegahan <i>fraud</i>	internal, perilaku etis, dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh
6	Ni Luh Putu Eka Suarniti, Maria Mediatrix Ratna Sari (2019)	Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi	Variabel Independen 1. Moralitas individu 2. Komitmen organisasi 3. Kesesuaian kompensasi Variabel Dependen Kecurangan Akuntansi	moralitas individu komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif pada kecurangan akuntansi
7	Ni Wayan Yuniasih, I Wayan Sudiana, I Putu Dedy Samtika Putra (2021)	Moderasi Keyakinan Hukum Karma Dan Moralitas Pada Hubungan <i>Whistleblowing</i> Dan Pencegahan Kecurangan	Variabel Independen 1. Keyakinan Hukum Karma 2. Moralitas 3. <i>Whistleblowing system</i> Variabel Dependen Pencegahan Kecurangan	Hasil penelitian menunjukkan <i>whistleblowing</i> berpengaruh positif pada pencegahan kecurangan. Keyakinan hukum karma phala mampu memoderasi hubungan <i>whistleblowing</i> dan pencegahan kecurangan. Individu yang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>memiliki keyakinan hukum karma phala akan memanfaatkan sistem whistleblowing untuk membantu organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan. Moralitas individu mampu memoderasi hubungan whistleblowing dan pencegahan kecurangan</p>
8	<p>Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati dan Niken Elok Larasatining Malin</p>	<p>Pengaruh <i>Whistleblowing system</i>, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan</p>	<p>Variabel Independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Whistleblowing system</i>, 2. Sistem Pengendalian Internal 3. Budaya Organisasi 4. Keadilan Organisasi <p>Variabel Dependen</p> <p>Pencegahan Kecurangan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>whistleblowing system</i>, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan</p>

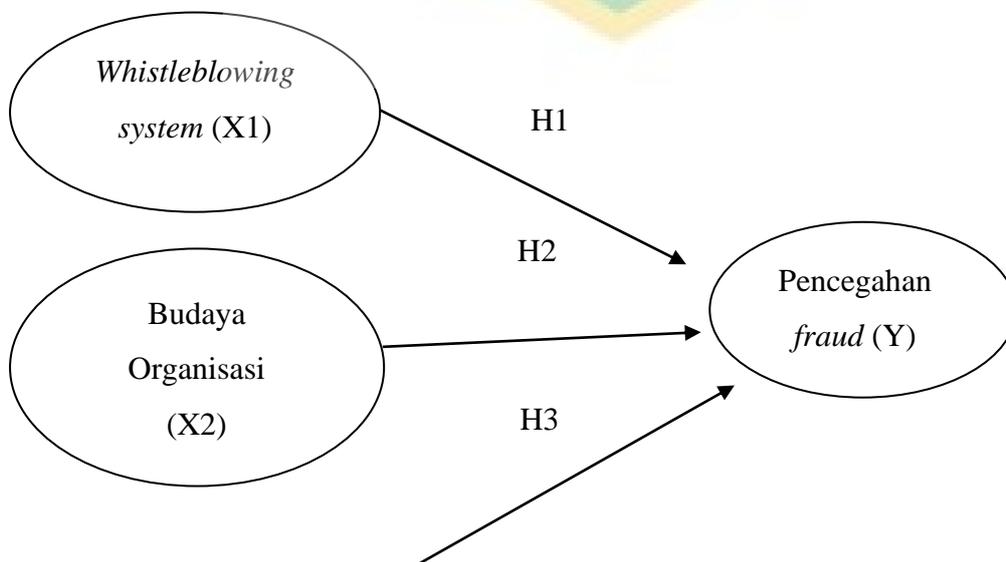
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9	Provita Wijayanti, Rustam, Hanafi Nurhidayati (2018)	The Effectiveness of Internal Control, Organizational Ethical Culture, and <i>Fraud</i> Prevention: The Role of Moderating Individual Morality	<p>Variabel independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Internal control 2. Organizational ethical culture 3. Individual morality <p>Variabel dependen <i>Fraud</i> prevention</p>	<p>kesimpulan diperoleh:</p> <p>Efektivitas sistem pengendalian internal tidak mempengaruhi tren penipuan, Budaya etika organisasi tidak mempengaruhi tren penipuan secara negatif, Moralitas individu yang bukanlah variabel moderat pada efek sistem kontrol internal pada tren penipuan, Moralitas individu adalah variabel moderasi pengaruh budaya etika tional organisa pada tren penipuan.</p>
10	Linda Sulistyorini (2021)	Determinan pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang dan jasa perguruan tinggi di Indonesia	<p>Variabel independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengendalian internal 2. Kualitas sumber daya manusia 3. Etika 4. Budaya organisasi 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern, Kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi</p>

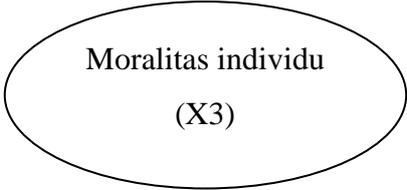
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Variabel dependen : Pencegahan <i>fraud</i>	berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang/jasa di perguruan tinggi swasta sedangkan etika tidak berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang/jasa

Sumber: Diolah oleh Penulis (2022)

K. Kerangka analisis

Bagan kerangka analisis bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh hubungan antara beberapa variabel yang diteliti. Skema kerangka analisis dijelaskan sebagai berikut :



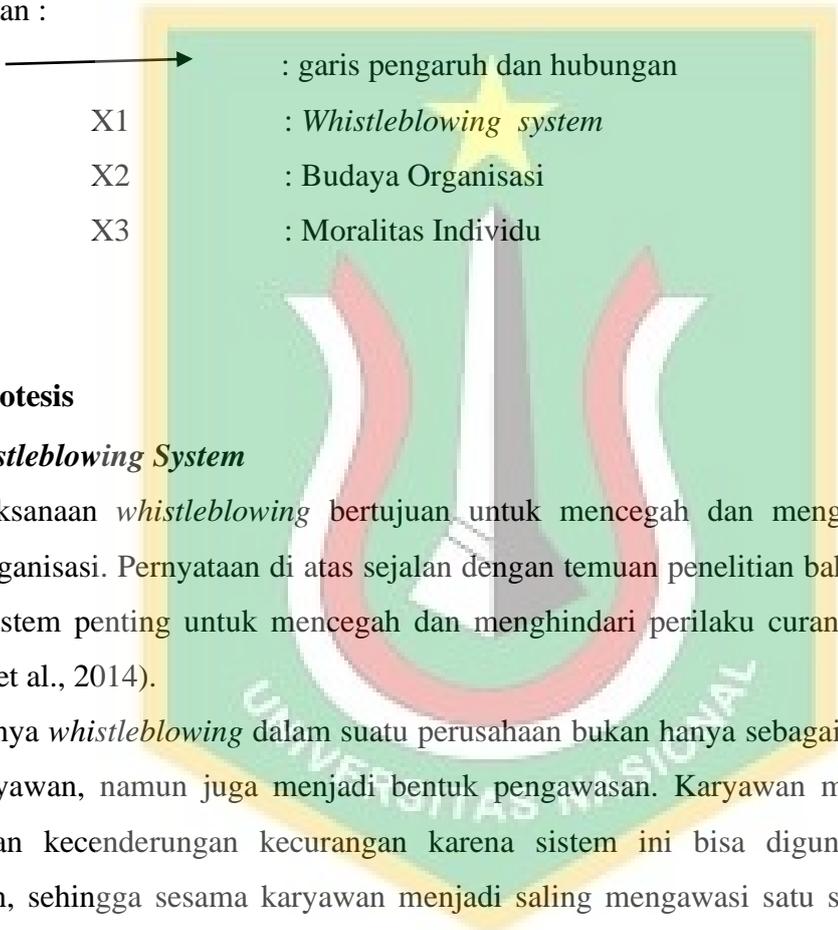


Gambar 2. 2

Kerangka Analisis

Sumber: Diolah oleh Penulis (2022)

Keterangan :



- : garis pengaruh dan hubungan
- X1 : *Whistleblowing system*
- X2 : Budaya Organisasi
- X3 : Moralitas Individu

L. Hipotesis

1. Whistleblowing System

Pelaksanaan *whistleblowing* bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kecurangan dalam organisasi. Pernyataan di atas sejalan dengan temuan penelitian bahwa *whistleblowing* adalah sistem penting untuk mencegah dan menghindari perilaku curang dalam organisasi (Ahmad et al., 2014).

Adanya *whistleblowing* dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai saluran pengaduan oleh karyawan, namun juga menjadi bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecenderungan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan. Hwang et al. (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah organisasi yang menyoroti dan mencegah penipuan dari perspektif entitas internal. Selain itu, Brief & Motowidlo (1986) mengungkapkan bahwa *whistleblowing* dapat berkontribusi pada masalah bisnis organisasi.

Hal ini juga memberikan keuntungan bagi berbagai pemangku kepentingan untuk membuat penipuan organisasi dihentikan. *Whistleblower* sebagai pelapor yang melaporkan perbuatan dugaan tindak pidana kepada aparat penegak hukum dianggap sebagai pahlawan dan prososial, akan tetapi menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal

dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai – nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Penelitian Suh & Hee (2020) menunjukkan bahwa peran *whistleblower* sangat penting dan lebih efektif dalam mengungkap *fraud*.

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*

2. Budaya Organisasi

Menurut Arens salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Tunggal menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (Mark, 2008).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi.

Budaya organisasi mencerminkan karakter suatu organisasi, pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas nya. Budaya yang kuat adalah alat untuk bersaing dalam suatu organisasi, jika budaya di suatu organisasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, maka akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri, sehingga sulit bagi organisasi tersebut meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya yang ada di perusahaan memberikan informasi tentang bagaimana perilaku karyawan yang seharusnya.

Sulistiyowati (2007) menyatakan budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan *fraud*, karena budaya organisasi yang baik akan membentuk orang-orang yang ada didalam organisasi mempunyai rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut (*sense of identity*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan *fraud*.

Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik dimana budaya tersebut akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran, integritas dan lain sebagainya, dengan adanya budaya organisasi yang baik dan antisipasi terhadap *fraud* maka akan meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap bank tersebut, dimana salah satu tujuan perbankan adalah meningkatkan kepercayaan nasabah.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*

3. Moralitas Individu

Moral merepresentasikan sikap terhadap perilaku pada *Theory of Planned Behavior*. Dalam variabel ini individu mengacu pada persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Individu akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Individu akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan Valentine & Godkin (2019).

Kontrol tersebut dapat dipengaruhi juga oleh faktor internal individu dan juga eksternal individu, faktor internal adalah diri individu sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan dimana individu berada. Kualitas moral adalah suatu yang berkaitan dengan isu - isu moral yang akan berpengaruh pada penilaian etika seseorang dan niat untuk seseorang dalam melakukan sesuatu (Suh & Hee, 2020).

Berdasarkan riset yang dilakukan Blount (2003) menjelaskan *fraud* yang dilakukan oleh pegawai dapat terjadi karena perilaku yang berhubungan dengan moral dan kejujuran. Moral yang membenarkan suatu perilaku ketidakjujuran cenderung mendorong seorang karyawan untuk melakukan *occupational crime*. Selain adanya defisiensi moral dan kejujuran, pengetahuan yang spesifik seringkali menciptakan kesempatan seorang pegawai untuk berbuat curang. Selanjutnya dikatakannya bahwa perilaku curang tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor karakter, faktor kebutuhan dan keserakahan, faktor psikologi, faktor kesempatan dan adanya rasionalisasi serta justifikasi (Gao & Brink, 2017).

Perilaku *fraud* dapat terjadi pada siapa saja yang terlibat di dalam perusahaan, mulai dari pegawai biasa sampai dengan jajaran direksi manajemen perusahaan. Karena pendeteksian *fraud* tidak mudah dilakukan, maka program *whistleblowing system* saja tidak cukup. Terlebih pada jajaran atas manajemen perusahaan (Alfian et al., 2017). Namun, berbeda dengan hasil

penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Ahyaruddin, 2017 Ayem & Yuliana, 2019).

H3 : Terdapat pengaruh positif antara moral individu terhadap pencegahan *fraud*

