

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya negara Indonesia, upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan publik di berbagai sektor. Salah satu sektor yang telah mengalami perkembangan, pada sektor pemerintahan. Sektor pemerintahan terdiri dari dua entitas utama, yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Triadi dan Tampubolon, 2024). Pemerintah pusat dan pemerintah daerah memiliki hubungan fungsional dan kewenangan yang mencakup visi, misi, serta fungsi pemerintahan masing-masing (Triadi dan Tampubolon, 2024).

Di era otonomi pemerintah daerah, diberikan wewenang untuk mengelola sumber daya publik guna menjamin kesejahteraan masyarakat (Sarmigi dan Maryanto, 2020). Sumber daya publik yang dikelola pemerintah, terkait pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan mencakup seluruh kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah (Sarmigi dan Maryanto, 2020). Pengelolaan keuangan yang bersih dan akuntabel sebagai kunci utama untuk menyusun laporan keuangan pemerintah dengan informasi yang transparan sesuai standar akuntansi (Salsabilla dan Alam, 2023).

Sumber daya publik lainnya terkait dengan aspek manajerial. Manajerial berupaya untuk mencapai efisiensi melalui praktik sumber daya

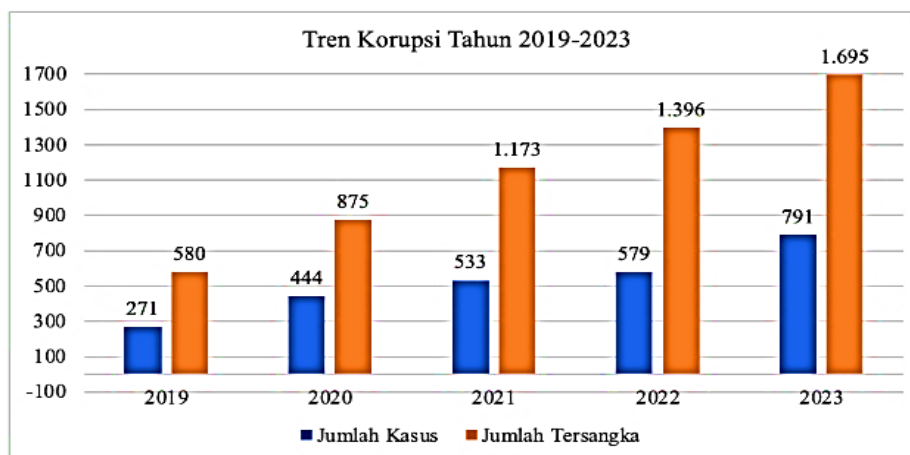
manusia yang efektif dengan menerapkan prinsip-prinsip *human resource management* (Hamid, 2020). Manajemen pemerintah diharapkan dapat menggunakan teknologi informasi untuk mendukung akuntabilitas, terutama dalam proses administrasi.

Sumber daya publik lain yang perlu diperhatikan terkait, penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang efektif, memberikan gambaran secara akurat tentang kinerja pegawai yang dinilai (Supriyadi *et al.*, 2023). Penilaian tersebut tidak hanya untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang kurang optimal, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik (Supriyadi *et al.*, 2023). Diharapkan pegawai mampu beradaptasi dengan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan ketepatan dalam pelayanan publik (Zein, 2023). Namun, jika sistem pengendalian dan penegakan peraturan yang diterapkan rendah maka dapat menimbulkan kecenderungan seseorang melakukan kecurangan, baik dalam sektor bisnis maupun pemerintahan (Antoni *et al.*, 2021).

Pengawasan dan penegakan peraturan yang rendah, juga dapat mempengaruhi individu maupun kelompok untuk memanfaatkan celah demi memperoleh keuntungan. Hal tersebut, tidak hanya merusak integritas instansi melainkan dapat menciptakan lingkungan yang mudah terlibat dalam praktik tidak jujur dan tidak transparan sehingga akhirnya dapat berdampak negatif pada masyarakat. Tantangan terbesar dalam tata kelola pemerintahan, timbulnya kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan. Kecurangan sebagai tindakan yang melanggar hukum dilakukan secara sengaja atau tidak

oleh individu maupun kelompok untuk memperoleh keuntungan, seperti uang, aset, dan lainnya yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain (Nurhayati, 2022). Jenis kecurangan yang umum terjadi, seperti manipulasi pencatatan, menghilangkan dokumen, dan *mark-up* berdampak negatif pada kondisi ekonomi dan keuangan negara (Dewi dan Muslimin, 2021).

Berdasarkan temuan *Transparency International* Indonesia, korupsi menjadi masalah serius dengan indeks persepsi korupsi yang rendah (Nicola dan Suyatmiko, 2023). Studi Indonesia *Corruption Watch* (ICW) juga mengungkapkan bahwa sektor pemerintahan, desa, dan utilitas rentan terhadap kecurangan (Anandya dan Easter, 2023). Timbulnya kecurangan seringkali disebabkan karena lemahnya pengawasan dan aturan yang tidak memadai, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kecurangan. Menurut Hasil Pemantauan Tren Korupsi Tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan yang konsisten selama lima tahun terakhir, berikut terlihat pada grafik dibawah ini:



Sumber: Indonesia *Corruption Watch* (ICW), 2024

Gambar 1. 1
Tren Korupsi Dalam Lima Tahun (2019-2023)

Berdasarkan gambar 1.1 kasus korupsi pada tahun 2023 mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, sebanyak 791 kasus korupsi dan 1.695 orang sebagai terdakwa yang ditangani oleh penegak hukum. Potensi kerugian negara sebesar Rp28,4 triliun, suap-menyuap dan gratifikasi sebesar Rp422 miliar, pungutan liar atau pemerasan sebesar Rp10 miliar, dan aset yang disamarkan melalui pencucian uang sebesar Rp256 miliar (ICW, 2024). Sebagian besar pelaku utama dalam kasus kecurangan berkaitan dengan korupsi, dilakukan oleh karyawan, pegawai, pimpinan, atau kepala pemerintahan dari tingkat terendah hingga tertinggi (ACFE, 2019).

Salah satu kasus korupsi yang melibatkan pejabat pemerintah dilaporkan oleh jatengtoday.com (2022) dimana Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Tegal bertanggung jawab dalam penggunaan anggaran untuk proyek pembangunan, termasuk pembangunan stadion dan gor di kompleks *sport center*. Diduga kasus korupsi ini telah merugikan keuangan negara sekitar Rp10 miliar. Penasihat hukum dalam sidang tersebut, menyampaikan bahwa seorang ASN pejabat pembuat komitmen (PPK) dalam proyek tersebut didakwa menyalahgunakan wewenang. Penasihat hukum juga mengungkapkan bahwa Kepala Dinas PUPR diminta oleh pihak swasta untuk mengondisikan perusahaan tertentu untuk menang dalam lelang proyek. Terdakwa dituntut denda sebesar Rp100 juta, setara dengan tiga bulan penjara, serta hukuman penjara selama 7 tahun, dikurangi selama masa tahanan (Annizar, 2022).

Kasus kecurangan diatas, mencerminkan adanya masalah dalam pengelolaan anggaran dan proses lelang di organisasi pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan pentingnya pengawasan ketat dan penegakan hukum tegas untuk mencegah korupsi serta mendeteksi penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi akar penyebab kecenderungan seseorang terlibat dalam kecurangan. *Fraud hexagon theory* diperkenalkan oleh Georgios L. Vousinas, (2019) mengidentifikasi enam faktor utama penyebab terjadinya kecurangan, mencakup tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), arogansi (*ego*), dan kolusi (*collusion*).

Tujuan *fraud hexagon theory* berfungsi untuk memberikan wawasan mendalam tentang penyebab kecurangan dengan mengidentifikasi berbagai faktor secara komprehensif (Vousinas, 2019). Hasil penelitian Georgios L. Vousinas, (2019) menunjukkan, pentingnya memahami kombinasi dari faktor tersebut untuk memperoleh pandangan yang lebih komprehensif dalam mengidentifikasi faktor yang mendorong seseorang terlibat dalam kecurangan, serta membantu mengembangkan strategi pencegahan yang efektif di berbagai organisasi, termasuk sektor pemerintahan.

Faktor utama penentu kecenderungan kecurangan, dipengaruhi oleh tekanan. Tekanan (*pressure*) mengacu pada situasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tidak etis karena ketidakpuasan terhadap kondisi yang ada, seperti beban hutang besar atau ketidakmampuan memenuhi kebutuhan finansial (Lianti, 2022). Tekanan diproksikan dengan kesesuaian kompensasi.

Kesesuaian kompensasi berkaitan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai secara finansial maupun non-finansial (Ayuni, 2022). Namun Basri *et al.*, (2021) berpendapat bahwa potensi kecurangan dapat meningkat jika kompensasi yang diterima dianggap rendah atau tidak sebanding dengan pekerjaan. Hal tersebut, didukung oleh Ningrum dan Triani, (2022) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap *fraud*. Sedangkan Rosifa dan Supriatna, (2022) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Namun Djatmiko *et al.*, 2020 menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan.

Selain kesesuaian kompensasi, faktor lain penentu kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh kesempatan. Kesempatan (*opportunity*) mengacu pada situasi atau terdapat peluang sehingga memungkinkan mudah terjadinya kecurangan (Rosifa dan Supriatna, 2022). Kondisi tersebut seringkali disebabkan oleh kegagalan dalam sistem pengendalian internal, pengawasan tidak memadai, dan penyalahgunaan kekuasaan (Hidayatullah *et al.*, 2023). Kesempatan diprosikan dengan sistem pengendalian internal. Dimana kecurangan lebih mudah terjadi, jika pengendalian atau pengawasan internal tidak memadai (Maharani, 2023). Hal tersebut, didukung oleh Hidayatullah *et al.*, 2023 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *fraud*. Sedangkan Anggara dan Sulindawati, (2020) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Namun Utomo *et al.*, (2022)

menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Selain sistem pengendalian internal, faktor lain penentu kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh pembenaran. Pembenaran (*rationalization*) mengacu pada sudut pandang seseorang menganggap tindakan yang dilakukan benar dan wajar, meskipun kenyataannya salah (Bancin dan Sari, 2023). Pembenaran diprosikan dengan moralitas individu. Moralitas mengacu pada prinsip moral yang menentukan apakah tindakan seseorang baik atau buruk (Eliza, 2015 dalam Widhiyani, 2021). Hal tersebut, didukung oleh Widyarini dan Putra, (2023) menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan Anggara dan Sulindawati, (2020) menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kecenderungan *fraud*. Namun Suprpta dan Padnyawati, (2021) menunjukkan bahwa moralitas individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan.

Selain moralitas individu, faktor lain penentu kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh kemampuan. Kemampuan (*capability*) mengacu pada keahlian seseorang yang berkaitan dengan keterampilan dan kesanggupan untuk melakukan kecurangan (Hidayatullah *et al.*, 2023). Kemampuan diprosikan dengan kompetensi SDM. Penting untuk mempertimbangkan tingkat kompetensi SDM, jika seseorang tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja (Sentiya, 2021). Selaras dengan pendapat Permata, (2023) bahwa, jika

seseorang tidak dapat bekerja dengan baik, maka dapat menimbulkan permasalahan terutama berkaitan dengan kecurangan (*fraud*). Hal tersebut, didukung oleh Antoni *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan Adnyana dan Diatmika, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Namun Rahayu dan Putra, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Selain kompetensi SDM, faktor lain penentu kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh arogansi. Arogansi (*ego*) mengacu pada sikap seseorang yang merasa lebih unggul karena posisi lebih tinggi dibandingkan individu lain, sehingga mendorong perilaku serakah (Desviyana *et al.*, 2020). Selaras dengan Vousinas, (2019) bahwa tindakan kecurangan seringkali dipicu oleh keinginan dan sifat serakah yang muncul dari ego atau arogansi yang tinggi, terutama ketika seseorang menduduki jabatan tertinggi. Arogansi diproksikan dengan jabatan. Dengan demikian, tingkat arogansi dapat memicu kecurangan karena individu yang arogan dan merasa superior cenderung percaya bahwa kontrol internal tidak berlaku baginya (Bancin dan Sari, 2023). Hal tersebut, didukung oleh Maharani, (2023) menunjukkan bahwa jabatan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan Pratama, (2021) menunjukkan bahwa jabatan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya *fraud*.

Selain jabatan, faktor lain penentu kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh kolusi. Kolusi mengacu pada kerja sama yang bertujuan merugikan pihak lain dan dianggap tidak etis (Rosifa dan Supriatna, 2022). Selaras dengan Desviyana *et al.*, (2020) bahwa kolusi dapat mengakibatkan timbulnya kecurangan dalam organisasi. Kolusi diproksikan dengan komitmen organisasi. Namun, mayoritas pegawai yang berkomitmen bertujuan untuk keuntungan pribadi cenderung terlibat dalam kecurangan, seperti menunjukkan pengakuan lebih terhadap pekerjaan atau menampilkan gaya hidup mewah (Khomah dan Arifah, 2020). Hal tersebut, didukung oleh (Khomah dan Arifah, 2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kecurangan. Sedangkan Anggraeni dan Yuniarta, (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kecurangan. Namun Alamsari, (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintah.

Peneliti memodifikasi hasil penelitian Sitepu, (2021) dengan memperbarui fokus penelitian menjadi faktor penentu kecenderungan kecurangan pada (OPD) Pemerintah Kota Tegal, mengupdate *grand theory* semula *fraud triangle* menjadi *fraud hexagon* sebagai model terbaru dan referensi penelitian yang sangat terbatas. Berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan dalam mendeteksi kecenderungan kecurangan di tengah peningkatan kasus korupsi setiap tahun. Peneliti menambahkan beberapa variabel, pertama variabel sistem pengendalian internal pada faktor kesempatan terkait dengan peraturan, efisiensi operasional, dan perlindungan

aset. Jika seseorang tidak mematuhi aturan, pengawasan dan tidak mengontrol diri maka dapat menjadi celah untuk melakukan kecurangan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

Selain sistem pengendalian internal, kedua peneliti menambahkan variabel moralitas individu pada faktor pembenaran terkait dengan tindakan seseorang baik dalam aspek pekerjaan, sosial, dan pribadi. Jika individu tidak menerapkan norma sosial, nilai pribadi, dan integritas moral maka dapat meningkatkan kecenderungan kecurangan. Selanjutnya, variabel kompetensi SDM pada faktor kapabilitas berkaitan dengan kemampuan atau keahlian. Jika individu atau tim tidak memiliki kompetensi yang memadai dan kurangnya integritas, maka dapat memanfaatkan celah dengan mencari cara dan berfikir secara strategis untuk menimbulkan kecenderungan kecurangan.

Selain moralitas individu, ketiga peneliti menambahkan variabel jabatan pada faktor arogansi terkait dengan sikap kepemimpinan atau posisi yang mempunyai hak dalam pengambilan keputusan. Jika seseorang tidak bijaksana dalam menjadi pemimpin yang baik atau kurangnya integritas, maka dapat menjadi pemicu untuk berperilaku tidak etis termasuk tindakan kecurangan. Seringkali seseorang yang memiliki kekuasaan atau menduduki jabatan tertinggi, cenderung arogan dan mendorong untuk menyalahgunakan kekuasaan bertujuan memperoleh keuntungan pribadi tanpa memperhatikan dampak negatif.

Selain jabatan, keempat peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi pada faktor kolusi terkait dengan loyalitas, kesetiaan, dan

keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen organisasi yang rendah dapat mengakibatkan pegawai menjadi kurang peduli dan tidak bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi, hal ini dapat mengganggu keberhasilan organisasi serta meningkatkan risiko perilaku tidak etis bahkan menimbulkan kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, menunjukkan terdapat perbedaan pendapat yang tidak konsisten dalam hubungan antar variabel yang bervariasi mulai dari positif, negatif, hingga tidak berpengaruh. Penelitian ini berfokus pada faktor penentu kecenderungan kecurangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal, sedangkan penelitian terdahulu sebagian besar berfokus pada kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa dan laporan keuangan. Peneliti juga menetapkan kriteria pengambilan sampel berdasarkan tingkat pendidikan minimal SMA, D3, D4/S1, atau S2 berbeda dari penelitian terdahulu yang menetapkan kriteria tingkat pendidikan minimal SMP.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitian, berbeda dari penelitian terdahulu yang objeknya sangat beragam sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Peneliti menggunakan alat analisis statistik SmartPLS karena efektif dalam menangani model penelitian yang kompleks dengan banyak variabel dan indikator. Alat tersebut juga memungkinkan penggunaan sampel yang lebih kecil, memberikan wawasan baru, dan hasil analisis yang cepat. Selain itu, peneliti menambahkan item pernyataan ke dalam kuesioner untuk mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam

sesuai konteks penelitian, memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai variabel yang diteliti, serta meningkatkan validitas data dan tanggapan responden.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
- 1.2.2 Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
- 1.2.3 Apakah moralitas individu berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
- 1.2.4 Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
- 1.2.5 Apakah jabatan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
- 1.2.6 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1 Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.
- 1.3.2 Bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

- 1.3.3 Bertujuan untuk mengetahui pengaruh moralitas individu berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.
- 1.3.4 Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.
- 1.3.5 Bertujuan untuk mengetahui pengaruh jabatan berpengaruh terhadap kecenderungan.
- 1.3.6 Bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dan pihak terkait dalam penelitian ini. Manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1.4.1.1 Penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor penentu kecenderungan kecurangan berdasarkan perspektif *fraud hexagon theory* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal.
- 1.4.1.2 Penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi faktor penentu kecenderungan kecurangan yang relevan berdasarkan literatur akademik sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya dalam konteks penelitian ini.
- 1.4.1.3 Penelitian diharapkan dapat memperkuat temuan atau hasil penelitian terdahulu dengan mengandalkan informasi dan teori sesuai dalam konteks penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Penulis berharap dapat memperoleh pemahaman dan perspektif mengenai faktor penentu kecenderungan kecurangan berdasarkan perspektif *fraud hexagon theory* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal.

1.4.2.2 Penulis berharap dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai faktor penentu kecenderungan kecurangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal.

1.4.2.3 Penulis berharap dapat memberikan solusi bagi pemerintah daerah mengenai faktor penentu kecenderungan kecurangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal, sehingga dapat merancang strategi untuk mencegah terjadinya kecurangan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, berupaya untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, sehingga peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1.5.1 Penelitian berfokus pada tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal, moralitas individu, kompetensi SDM, jabatan, dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal.

1.5.2 Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang memiliki jabatan atau tanggung jawab di bagian keuangan setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Tegal.