

**MODERASI PENGENDALIAN INTERNAL PADA  
HUBUNGAN PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP TINGKAT KECURANGAN (*FRAUD*)**

(Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Semarang)



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :  
**RENDY CHRISTOFEL. S**  
NIM. C2C006122

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2010**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : **RENDY CHRISTOFEL. S**

N I M : **C2C006122**

Fakultas / Jurusan : **EKONOMI / Akuntansi**

Judul Skripsi : **MODERASI PENGENDALIAN INTERNAL PADA  
HUBUNGAN PENGARUH KEADILAN  
ORGANISASIONAL TERHADAP TINGKAT  
KECURANGAN (*FRAUD*)  
(Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota  
Semarang)**

Dosen Pembimbing : **Prof. DR. H. Muchamad Syafruddin, MSi. Akt**

Semarang, Oktober 2010

Dosen Pembimbing

**Prof. DR. H. Muchamad Syafruddin, MSi. Akt**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : **RENDY CHRISTOFEL. S**  
N I M : **C2C006122**  
Fakultas / Jurusan : **EKONOMI / Akuntansi**  
Judul Skripsi : **MODERASI PENGENDALIAN INTERNAL PADA  
HUBUNGAN PENGARUH KEADILAN  
ORGANISASIONAL TERHADAP TINGKAT  
KECURANGAN (*FRAUD*)  
(Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota  
Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus pada tanggal 23 Nopember 2010**

Semarang, Nopember 2010

Tim Penguji :

1. Drs. A. Santoso Adi, Akt ( ..... )
2. Drs. P. Basuki Hadiprajitno, Akt, MBA, MSA ( ..... )
3. Prof. DR. H. Muchamad Syafruddin, MSi. Akt ( ..... )

### **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rendy Christofel. S, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : MODERASI PENGENDALIAN INTERNAL PADA HUBUNGAN PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP TINGKAT KECURANGAN (*FRAUD*) (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 Oktober 2010

Yang membuat pernyataan,

**(RENDY CHRISTOFEL. S)**  
**C2C006122**

## ABSTRAKSI

Kerugian dari kecurangan akuntansi adalah menurunnya akuntabilitas manajemen dan membuat para pemegang saham meningkatkan biaya monitoring terhadap manajemen. Pada umumnya kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Dalam korupsi tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dakument dan mark-up. Hal tersebut merupakan tindakan yang merugikan keuangan negara atau perekonomian suatu negara, dan tindakan ini merupakan bentuk kecurangan akuntansi. Dengan menetapkan serta menerapkan pengendalian internal secara baik dan benar pada suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan menjadi lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan dan dapat meminimalkan resiko. Wilkinson dkk. (1996) mengungkapkan bahwa "jika suatu pengendalian internal telah ditetapkan maka semua operasi, sumber daya fisik, dan data akan dimonitor serta di bawah kendali, tujuan akan tercapai, risiko menjadi kecil, dan informasi yang dihasilkan akan lebih berkualitas".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal pada hubungan antara keadilan organisasi dengan tingkat kecurangan serta menganalisis pengaruh lingkungan etis, pelatihan manajemen resiko, terhadap system pengendalian internal dan aktivitas audit internal terhadap system pengendalian internal. Sampel yang digunakan adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota Semarang yang berjumlah 63 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji MRA (*Moderating Regression Analysis*) dan Regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Interaksi Keadilan Organisasi dengan Sistem Pengendalian Internal) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Fraud (Tingkat Kecurangan) karyawan. Selain itu juga variabel Lingkungan Etis, Pelatihan Manajemen Resiko dan Aktivitas Audit Internal berpengaruh positif terhadap Sistem Pengendalian Internal.

Kata kunci : Keadilan Organisasi, sistem pengendalian internal, Fraud (Tingkat Kecurangan), Lingkungan Etis, Pelatihan Manajemen Resiko, Aktivitas Audit Internal

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena hanya perkenan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi “MODERASI PENGENDALIAN INTERNAL PADA HUBUNGAN PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP TINGKAT KECURANGAN (*FRAUD*) (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Semarang)”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan program pendidikan Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Penetapan misi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro sebagai fakultas berbasis riset menjadikan semua pihak harus bekerja sama untuk mewujudkan misi tersebut, sehingga mutu pendidikan yang diharapkan bisa tercapai. Demikian juga dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang memerlukan kerja sama berbagai pihak untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas. Untuk itu, saya ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Dr. H.M. Chabachib, M.Si, Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. DR. H. Muchamad Syafruddin, MSi. Akt. selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat baik hingga skripsi ini selesai
3. Seluruh pengajar dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah membimbing dan membantu kelancaran selama kuliah.
4. Keluargaku, Bapak, Ibu dan adik-adikku, terima kasih untuk segala kasih sayang dan dukungannya.
5. Sayyidathul Ghulub yang selalu menemani dan mendampingi penulis dalam perjuangan penyusunan skripsi ini.

6. Vica Herawati, Agripa Fernando, Mega Anjasmara dan Teman-teman Akuntansi 2006 semoga menjadi pioner-pioner unggulan di bangsa dan negara ini.
7. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, terima kasih setulusnya.

Teriring harapan agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

Semarang, Oktober 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN .....	iv
PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
ABSTRACT .....	vii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. <i>Fraud</i> (Tingkat Kecurangan) .....	8
2.2. Keadilan Organisasional .....	16
1. Keadilan Distributif .....	17
2. Keadilan Prosedural .....	18
3. Keadilan Interaksional .....	19
2.3. Sistem Pengendalian Internal .....	20
1. Definisi Sistem Pengendalian Internal .....	20
2. Komponen Pengendalian Internal .....	21
2.4. Penelitian Terdahulu .....	26

2.5. Kerangka Pemikiran .....	28
2.6. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Variabel Penelitian dan Defmisi Operasional .....	33
3.2. Populasi dan Sampel .....	35
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5. Metode Analisis Data .....	37
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Responden Penelitian .....	44
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	46
4.3. Uji Asumsi Klasik .....	49
4.4. Analisis Regresi Interaksi (Pengujian Hipotesis I) .....	54
4.5. Analisa Regresi Linier Berganda (Pengujian Hipotesis 2 – 4) .....	56
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Keterbatasan dan Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1	Kelompok Umur Responden .....	44
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Respoden .....	45
Tabel 4.3	Jenis Pekerjaan .....	45
Tabel 4.4	Masa Kerja .....	46
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan .....	47
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	48
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Regresi Model I .....	54
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Regresi Model II .....	56
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model II .....	57

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1	Uji Normalitas Model I .....	50
Gambar 4.2	Uji Normalitas Model II .....	50
Gambar 4.3	Uji Heterokedstisitas Model I .....	53
Gambar 4.4	Uji Heterokedstisitas Model II .....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kegagalan mencegah dan mendeteksi kecurangan mempunyai konsekuensi serius bagi organisasi. Di AS, diperkirakan biaya-biaya keuangan yang dihubungkan dengan kecurangan karyawan sekitar US\$50 milyar tiap tahun. (Coffin, 2003). Suatu survey yang terbaru di UK menunjukkan bahwa biaya kecurangan karyawan kepada perusahaan yang tercatat di bursa sejumlah £ 2 milyar dalam satu tahun (Management Issue News, 2005). Dalam tahun 2004, di Australia dan Selandia Baru, KPMG meneliti sebanyak 491 bisnis besar yang menunjukkan bahwa 27.657 peristiwa dari kecurangan di dalam satu tahun, mulai April 2002 sampai dengan Maret 2004 dengan total kerugian sejumlah A\$4567 juta (KPMG Forensic, 2004).

Fitur sistem pengendalian manajemen, seperti pengendalian internal biasanya dihormati sebagai suatu kunci penghalang dari kecurangan. Menurut Committee Sponsoring Organization (COSO, 2004) pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain yang dirancang untuk menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam (1) efektivitas dan efisiensi operasional (2) keandalan pelaporan keuangan dan (3) pemenuhan dari ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan regulasi. Dengan demikian,

suatu sistem pengendalian internal berpotensi mencegah error dan kecurangan melalui pemantauan pada tingkatan proses pelaporan keuangan dan organisasi seperti juga memastikan pemenuhan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Kerugian dari kecurangan akuntansi adalah menurunnya akuntabilitas manajemen dan membuat para pemegang saham meningkatkan biaya monitoring terhadap manajemen. Pada umumnya kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Dalam korupsi tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dakument dan mark-up. Hal tersebut merupakan tindakan yang merugikan keuangan negara atau perekonomian suatu negara, dan tindakan ini merupakan bentuk kecurangan akuntansi.

Ernst & Young sebagai salah satu konsultan terkemuka, memberikan *awardness* kepada organisasi-organisasi yang ada di dunia agar mempunyai kesadaran dalam hal pengendalian. Hal ini diungkapkan oleh Ernst & Young berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2002. Penelitian yang melibatkan 450 CIO (Chief Information Officer) dan direktur di bidang teknologi informasi dari 16 negara ini menyimpulkan perlunya perusahaan-perusahaan di dunia memiliki *awardness* terhadap ancaman dan resiko yang muncul dalam lingkungan organisasi. Pengendalian yang tidak memadai akan menyebabkan kerugian berupa kehilangan atau kerusakan aset organisasi, misalnya kehilangan data yang berharga bagi organisasi (Ross 2003:9). Menurut data yang dikemukakan oleh

Presiden Information System Security Association, Carl Jackson bahwa permasalahan yang berhubungan dengan keamanan disebabkan oleh kesalahan manusia sebanyak 65% sedangkan 20% disebabkan oleh bencana alam dan 15% disebabkan oleh fraud (Romney & Steinbart 2003:192). Melalui data diatas dapat melihat bahwa 80% permasalahan yang disebabkan oleh manusia, baik error maupun fraud dapat dikurangi dengan mengembangkan pengendalian yang memadai, walaupun memang beberapa organisasi mencoba mengembangkan pengendalian untuk mengatasi bencana alam yang sebesar 20%.

Negara Indonesia termasuk suatu negara dengan peringkat tertinggi di dunia (*Transparancy International*, 2005). Di Indonesia, kecurangan akuntansi dibuktikan dengan adanya :

1. kecurangan dalam laporan keuangan
2. penggelapan pajak
3. penggelapan aktiva
4. pencurian informasi
5. penyuapan

Ikatan Akuntansi Indonesia (Abbot et al dikutip oleh Wilopo 2006) menjelaskan bahwa kecurangan akuntansi adalah sebagai berikut :

1. salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelapor keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan.

2. Salah saji yang timbul dari perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum di Indonesia.

Pengendalian internal yang efektif adalah mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi (Abbot et al dikutip oleh Wilopo 20006). Pengendalian internal (*internal control*) merupakan bagian integral dari sistem informasi akuntansi. Dimana proses yang dijalankan untuk dewan komisaris, manajemen, dan personel lain dalam perusahaan, yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang dipenuhunya tujuan pengendalian, yaitu :

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Efektivitas dan efisiensi operasi
3. Keputusan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Dengan menetapkan serta menerapkan pengendalian internal secara baik dan benar pada suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan menjadi lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan dan dapat meminimalkan resiko. Wilkinson dkk. (1996) mengungkapkan bahwa "jika suatu pengendalian internal telah ditetapkan maka semua operasi, sumber daya fisik, dan data akan dimonitor serta di bawah kendali, tujuan akan tercapai, risiko menjadi kecil, dan informasi yang dihasilkan akan lebih berkualitas".

Kecurangan dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi di dalam diri mereka: Albrecht et al (1984) menerangkan bahwa kecurangan dapat terjadi ketika adanya perangsang untuk melakukan kecurangan, rasionalisasi membenarkan perilaku curang tersebut dan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi manajer dan karyawan bagian keuangan pada perusahaan ritel, untuk mengetahui kecenderungannya kecurangan akuntansi dan faktor - faktor yang mempengaruhinya: Faktor - faktor ini terdiri pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi. Dengan adanya suatu pengendalian internal yang baik dan juga dapat di implementasikan pada semua organisasi serta dirancang untuk menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional, maka dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan. Hasil lainnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal dan etika organisasi dengan kualitas audit internal.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis memberi judul penelitian ini Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal terhadap Tingkat Kecurangan Karyawan dan Keadilan Organisasi

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal pada hubungan antara keadilan organisasi dengan tingkat kecurangan ?
2. Bagaimana Pengaruh lingkungan etis terhadap system pengendalian internal ?
3. Bagaimana Pengaruh pelatihan manajemen resiko terhadap system pengendalian internal ?
4. Bagaimana Pengaruh aktivitas audit internal terhadap system pengendalian internal ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal pada hubungan antara keadilan organisasi dengan tingkat kecurangan ?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan etis terhadap system pengendalian internal

3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan manajemen resiko terhadap system pengendalian internal
4. Untuk menganalisis pengaruh aktivitas audit internal terhadap system pengendalian internal

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan informasi kepada manajer atau pimpinan dalam melihat pengaruh pengendalian internal dalam mengefektifkan dan mengefisiensi operasional.
2. Dapat menerapkan teori dalam praktek mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. *Fraud* (Tingkat Kecurangan)**

Merurut hukum dimana dimaksud dalam pasal 278 KUHP, pasal 268 KUHPer pengertian fraud merupakan penipuan yang dibuat untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau untuk merugikan orang lain. Dalam hukum pidana, kecurangan adalah kejahatan atau pelanggaran yang dengan sengaja menipu orang lain dengan maksud untuk merugikan mereka, biasanya untuk memiliki suatu harta benda atau jasa ataupun keuntungan dengan cara tidak adil atau curang. Kecurangan dapat lahir terhadap barang atau benda.

Dalam hukum pidana secara umum disebut dengan "pencurian dengan penipuan", "pencurian dengan tipu daya atau muslihat", "pencurian dengan penggelapan dan penipuan" atau hal serupa lainnya. Ada pula yang mendefinisikan fraud sebagai suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Dalam bahasa yang lebih sederhana fraud adalah penipuan yang disengaja. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Yang dimaksud penggelapan disini adalah merubah asset/kekayaan perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan dirinya.

Dengan demikian perbuatan yang dilakukannya untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi di bidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi di bidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain.

Definisi Fraud (Ing) menurut Black Law Dictionary adalah :

- a. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikan, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara disengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan;
- b. penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) yang secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat;
- c. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang

mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikannya.

Menurut Kamus Hukum, mengartikan Fraud (Ing) = Fraude (Bld) sebagai kecurangan = Frauderen/verduisteren (Bld) : menggelapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 278 KUHP, Pasal 268 KUHPer. Sedangkan dalam Wikipedia (en.wikipedia.org), memberikan definisi Fraud sebagai berikut:

Kecurangan merupakan penipuan yang dibuat untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau untuk merugikan orang lain. Dalam hukum pidana, kecurangan adalah kejahatan atau pelanggaran yang dengan sengaja menipu orang lain dengan maksud untuk merugikan mereka, biasanya untuk memiliki sesuatu/harta benda atau jasa ataupun keuntungan dengan cara tidak adil/curang. Kecurangan dapat mahir melalui pemalsuan terhadap barang atau benda. Dalam hukum pidana secara umum disebut dengan “pencurian dengan penipuan”, “pencurian dengan tipu daya/muslihat”, “pencurian dengan penggelapan dan penipuan” atau hal serupa lainnya.

Ada pula yang mendefinisikan Fraud sebagai suatu tindak kesengajaan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar dan salah menyajikan fakta untuk memperoleh keuntungan pribadi. Dalam bahasa yang lebih sederhana, fraud adalah penipuan yang disengaja. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Yang dimaksud dengan penggelapan disini adalah merubah asset/kekayaan perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk

kepentingan dirinya. Dengan demikian perbuatan yang dilakukannya adalah untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dibidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain. (suhermadi, 2006).

. Dari beberapa definisi atau pengertian Fraud (Kecurangan) di atas, maka tergambar bahwa yang dimaksud dengan kecurangan (fraud) adalah sangat luas dan dapat dilihat pada beberapa kategori kecurangan. Namun secara umum, unsur-unsur dari kecurangan (keseluruhan unsur harus ada, jika ada yang tidak ada maka dianggap kecurangan tidak terjadi) adalah:

- a. Harus terdapat salah pernyataan (misrepresentation);
- b. dari suatu masa lampau (past) atau sekarang (present);
- c. fakta bersifat material (material fact);
- d. dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (make-knowingly or recklessly);
- e. dengan maksud (intent) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi;
- f. Pihak yang dirugikan harus beraksi (acted) terhadap salah pernyataan tersebut (misrepresentation);
- g. yang merugikannya (detriment).

Kecurangan disini juga termasuk (namun tidak terbatas pada) manipulasi, penyalahgunaan jabatan, penggelapan pajak, pencurian aktiva,

dan tindakan buruk lainnya yang dilakukan oleh seseorang yang dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi/perusahaan.

Dari bagan Uniform Occupational Fraud Classification System (ACFE) membagi Fraud (Kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

a. Penyimpangan atas asset (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. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (Fraudulent Statement);

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (financial engineering) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah window dressing.

c. Korupsi (Corruption).

Jenis fraud ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang terbanyak 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 didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (conflict of interest), penyuapan (bribery), penerimaan yang tidak sah/illegal (illegal gratuities), dan pemerasan secara ekonomi (economic extortion).

Sedangkan Delf (2004) menambahkan satu lagi tipologi fraud yaitu cybercrime. Ini jenis fraud yang paling canggih dan dilakukan oleh pihak yang mempunyai keahlian khusus yang tidak selalu dimiliki oleh pihak lain. Cybercrime juga akan menjadi jenis fraud yang paling ditakuti di masa depan di mana teknologi berkembang dengan pesat dan canggih.

. Selain itu, pengklasifikasian fraud (kecurangan) dapat dilakukan dilihat dari beberapa sisi, yaitu :

a. Berdasarkan pencatatan

Kecurangan berupa pencurian aset dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori:

- 1) Pencurian aset yang tampak secara terbuka pada buku, seperti duplikasi pembayaran yang tercantum pada catatan akuntansi (fraud open on-the-books, lebih mudah untuk ditemukan);
- 2) Pencurian aset yang tampak pada buku, namun tersembunyi diantara catatan akuntansi yang valid, seperti: kickback (fraud hidden on the-books);
- 3) Pencurian aset yang tidak tampak pada buku, dan tidak akan dapat dideteksi melalui pengujian transaksi akuntansi “yang

dibukukan”, seperti: pencurian uang pembayaran piutang dagang yang telah dihapusbukukan/di-write-off (fraud off-the books, paling sulit untuk ditemukan).

b. Berdasarkan frekuensi

Pengklasifikasian kecurangan dapat dilakukan berdasarkan frekuensi terjadinya:

- 1) Tidak berulang (non-repeating fraud). Dalam kecurangan yang tidak berulang, tindakan kecurangan — walaupun terjadi beberapa kali — pada dasarnya bersifat tunggal. Dalam arti, hal ini terjadi disebabkan oleh adanya pelaku setiap saat (misal: pembayaran cek mingguan karyawan memerlukan kartu kerja mingguan untuk melakukan pembayaran cek yang tidak benar).
- 2) Berulang (repeating fraud). Dalam kecurangan berulang, tindakan yang menyimpang terjadi beberapa kali dan hanya diinisiasi/diawali sekali saja. Selanjutnya kecurangan terjadi terus-menerus sampai dihentikan. Misalnya, cek pembayaran gaji bulanan yang dihasilkan secara otomatis tanpa harus melakukan penginputan setiap saat. Penerbitan cek terus berlangsung sampai diberikan perintah untuk menghentikannya.

c. Berdasarkan konspirasi

Kecurangan dapat diklasifikasikan sebagai: terjadi konspirasi atau kolusi, tidak terdapat konspirasi, dan terdapat konspirasi parsial. Pada umumnya kecurangan terjadi karena adanya konspirasi, baik bona fide maupun pseudo. Dalam bona fide conspiracy, semua pihak

sadar akan adanya kecurangan; sedangkan dalam pseudo conspiracy, ada pihak-pihak yang tidak mengetahui terjadinya kecurangan.

d. Berdasarkan keunikan

Kecurangan berdasarkan keunikannya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Kecurangan khusus (specialized fraud), yang terjadi secara unik pada orang-orang yang bekerja pada operasi bisnis tertentu. Contoh: (1) pengambilan aset yang disimpan deposito pada lembaga-lembaga keuangan, seperti: bank, dana pensiun, reksa dana (disebut juga custodial fraud) dan (2) klaim asuransi yang tidak benar.
- 2) Kecurangan umum (garden varieties of fraud) yang semua orang mungkin hadapi dalam operasi bisnis secara umum. Misal: kickback, penetapan harga yang tidak benar, pesanan pembelian/kontrak yang lebih tinggi dari kebutuhan yang sebenarnya, pembuatan kontrak ulang atas pekerjaan yang telah selesai, pembayaran ganda, dan pengiriman barang yang tidak benar.

Faktor - Faktor Situasional Kecurangan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Tekanan

Tekanan merupakan suatu perangsang yang berhubungan dengan motivasi karyawan untuk melakukan kecurangan sebagai hasil ketamakan atau tekanan keuangan pribadi diantara bermacam pertimbangan.

b. Faktor Rasionalisasi

Faktor rasionalisasi merupakan pertimbangan perilaku yang curang sebagai suatu konsekuensi dari suatu ketiadaan integritas pribadi karyawan, atau penalaran moral lain.

c. Faktor Peluang

Sebagai suatu kelemahan di dalam sistem, dimana karyawan memiliki kuasa (tenaga atau kemampuan) untuk memanfaatkan kemungkinan berbuat curang.

## 2.2. Keadilan Organisasional

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind & Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996). Pemahaman tentang makna keadilan sering lebih menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, yang selanjutnya kemudian disebut sebagai keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Deustch (1985) & Tornblom (1992) mendefinisikan Keadilan organisasi menjadi 3 tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Pertama, keadilan distributif adalah keadilan yang diterima seseorang sebagai hasil dari keputusan alokasi, misalnya yaitu standar gaji. Lavenhal (1976) dan Thibault & Walker (1975) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan yang dipersepsikan

terhadap suatu alokasi, misalnya bagaimana suatu proses penentuan gaji itu ditempuh, adil atau tidak. Sedangkan tipe yang ketiga yaitu keadilan interaksional, Biacs (1987) dan Bies & Moag (1986) menyatakannya sebagai keadilan tentang perlakuan interaksional pembuat keputusan (decision maker) terhadap bawahan atau karyawan (Cropanzano et all, 2000).

### **1. Keadilan Distributif**

Keadilan distributif didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajiban.

Teori kewajiban mengatakan bahwa manusia dalam hubungan sosial mereka, berkeyakinan bahwa imbaian organisasional harus didistribusikan sesuai tingkat kontribusi individual. Teori kewajiban (*equity theory*) mengatakan bahwa manusia dalam hubungan-hubungan sosial mereka, berkeyakinan bahwa imbalan-imbalan organisasional harus didistribusikan sesuai dengan tingkat kontribusi individual (Cowherd and Levine, 1992).

Berdasarkan *equity theory*, teori tentang keadilan antara masukan - masukan (misalnya usaha yang dilakukan dan skill) yang mereka berikan dengan hasil - hasil (misalnya gaji) yang mereka terima. Pada saat induvidu-individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasia masukan-masukan yang mereka berikan terhadap imbalan-

imbangan yang mereka terima seimbang dan mereka merasakan adanya kewajaran (*equity*). Di sisi lain, ketidakseimbangan rasio antara masukan dan imbalan menggiring mereka pada persepsi akan adanya ketidakwajaran (Cowherd and Levine, 1992).

## 2. Keadilan Prosedural

Teori tentang keadilan procedural yang berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dan sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Para peneliti umumnya mengajukan dua penjelasan teoritis mengenai proses psikologis yang mendasari pengaruh keadilan procedural, yaitu: kontrol proses atau instrumental dan perhatian-perhatian relasional atau komponen-komponen struktural (Taylor et al, 1995 and Gilliland, 1993).

Perspektif kontrol atau proses berpendapat bahwa prosedur yang digunakan oleh organisasi akan dipersepsikan lebih adil manakala individu yang terpengaruh suatu proses keputusan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi proses penetapan keputusan atau menawarkan masukan (Thibaut and Walker, dalam Tayloe et al, 1995). Sedangkan perspektif komponen struktural mengatakan bahwa keadilan procedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan - aturan procedural dipenuhi atau dilanggar (Leventhal, dalam Gilliland 1993).

Aturan - aturan prosedural tersebut memiliki implikasi yang sangat penting, karena ia dipandang sebagai manifestasi nilai - nilai proses dasar dalam organisasi. Jadi, individu - individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural, manakala aturan - aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya, apabila aturan - aturan prosedural tersebut dilanggar, individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya ketidakadilan. Karenanya, keputusan harus dibuat secara konsisten, tanpa bias-bias pribadi, dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan - kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara - cara yang sesuai dengan nilai - nilai etis mereka, dan dengan suatu hasil yang dapat dimodifikasi (Gilliand, 1993).

### **3. Keadilan Interaksional**

Menurut Tyler (1989, 1994) menyebutkan ada tiga hal penting yang patut diperhatikan dalam membahas keadilan interaksional, ketiga aspek tersebut adalah:

#### **a. Penghargaan**

Penghargaan, khususnya penghargaan kepada status seseorang, tercermin dalam perlakuan, khususnya dari orang yang berkuasa terhadap anggota kelompoknya. Makin baik kualitas perlakuan penguasa terhadap anggotanya maka interaksinya dinilai makin adil (Donovan dkk, 1989).

b. Netralitas

Konsep tentang netralitas berkembang dari keterlibatan pihak ketiga ketika ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak yang lain. Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya, menggunakan fakta dan bukan opini, yang objektif dan validitasnya tinggi

c. Kepercayaan

Aspek keadilan interaksional yang banyak dikaji adalah kepercayaan. Kepercayaan sering didefinisikan sebagai harapan pihak lain dalam melakukan hubungan sosial, yang didalamnya mencakup resiko yang berkaitan dengan harapan tersebut. Sztompka (1999) menyebutkan kepercayaan sebagai suatu pertaruhan terhadap hasil masa depan dengan menyerahkan kepada orang lain.

### **2.3. Sistem Pengendalian Internal**

#### **1. Definisi Sistem Pengendalian Internal**

*Committee of sponsoring organization (COSO)* pada tahun 1992 mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai proses yang didesain untuk menghasilkan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi
- b. Keandalan dalam laporan keuangan.

- c. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

*American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)* mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup susunan organisasi dan semua metode beserta kebijakan/ peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi:

- a. Harta kekayaan perusahaan
- b. Memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi
- c. Meningkatkan efisiensi operasi usaha
- d. Mendorong ke arah ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan

## **2. Komponen Pengendalian Internal**

*Committee of sponsoring organization (COSO)* menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal terdiri dari enam komponen. Kelima komponen tersebut berasal dari para manajemen dalam menjalankan bisnisnya, dan terintegrasi dengan proses manajemen. Keenam komponen tersebut adalah:

- a. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian menentukan "warna" dari sebuah perusahaan, memberikan pengaruh kesadaran akan pengendalian kepada orang-orang di dalam perusahaan. Komponen ini merupakan dasar dari komponen-komponen pengendalian intern lainnya. Menurut SPAP (1994) Bodnar dan Hopwood (1995) dalam Subagiono Tjondro (2003), faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian adalah:

1) Falsafah manajemen dan gaya usaha

Falsafah manajemen dan gaya usaha merupakan seperangkat keyakinan dasar yang menjadi parameter perusahaan dan karyawan. Filosofi manajemen merupakan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang tidak dilakukan. Gaya usaha mencerminkan ide-ide manajer tentang bagaimana operasi suatu kesatuan usaha harus dilakukan,

2) Struktur organisasi satuan usaha

Struktur ini dibentuk untuk tujuan mengatur kerja dalam organisasi yang didalamnya terdiri dari orang-orang sebagai pelaku yang terbagi atas beberapa level. Untuk itu perlu dibuat struktur organisasi yang mengatur hak, tanggung jawab dan wewenang, yang akhirnya dilengkapi dengan job deskripsi yang jelas. Semakin efektif struktur organisasi, semakin baik pelaksanaan tugas serta pengawasan mudah dilakukan. Hal ini didasarkan pada munculnya tanggung jawab yang jelas di masing-masing level,

3) Berfungsinya dewan komisaris dan komite yang terbentuk

Dewan komisaris merupakan wakil para pemegang saham dalam perusahaan perseraan. Dewan komisaris berfungsi mengawasi pengelola perusahaan yang dilaksanakan direksi. Apabila dewan komisaris aktif dalam menjalankan tugas,

besar kemungkinan dapat mencegah konsentrasi di tangan direksi.

Jika dewan komisaris di dominasi oleh jajaran direksi, maka hubungan akuntan publik dengan dewan komisaris menjadi tak berarti. Oleh karena itu dewan komisaris yang dipilih dari pihak luar akan berkontribusi efektif dalam pengawasan dan peran dewan komisaris dapat menghasilkan pemeriksaan yang andal.

4) Metode pemberian wewenang dan tanggung jawab

Struktur yang ada di organisasi memiliki implikasi terhadap tanggung jawab, wewenang serta konsekuensi lain yang melekat di berbagai jenjang manajemen. Bagi manajemen yang sehat pengertian wewenang dan tanggung jawab harus disertai dengan job deskripsi yang jelas, sehingga muncul garis komando yang proposional dan tidak terjadi tumpang tindih.

5) Metode pengendalian manajemen dalam memantau dan menindaklanjuti kinerja, termasuk audit intern

6) Kebijakan dan praktisi personalia

Unsur ini berkaitan dengan praktek usaha yang sehat, karena sebaik apapun sistem pengendalian, apabila tidak didukung oleh personel yang *jujur* tidak akan berarti apa-apa.

7) Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi operasi dan praktek usaha, seperti pemeriksaan oleh badan legislatif dan lembaga pemerintah.

b. Penaksiran Risiko (*Risk Assessment*)

Setiap entitas dalam melaksanakan aktivitas akan menghadapi berbagai resiko, baik internal maupun eksternal yang harus diperhitungkan terkait dalam pencapaian tujuan sehingga membentuk suatu basis penetapan bagaimana resiko tersebut seharusnya dikelola.

c. Aktifitas pengawasan (*control Activities*)

Aktivitas pengawasan meliputi kebijakan dan prosedur yang menunjang arahan dari manajemen untuk diikuti. Kebijakan dan prosedur tersebut memungkinkan diambilnya tindakan dengan mempertimbangkan risiko yang terdapat pada seluruh jenjang dan fungsi dalam organisasi. Didalamnya termasuk berbagai jenis otorisasi dan verifikasi, rekonsiliasi, evaluasi kinerja dan pengamanan harta serta pemisahan tugas.

d. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi yang relevan perlu diidentifikasi, dicatat dan dikomunikasikan. Dalam bentuk dan waktu yang tepat, sehingga pelaksanaan tanggung jawab yang baik oleh anggota organisasi. Sistem informasi menghasilkan laporan tentang kegiatan operasional dan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan yang

berlaku dalam rangka melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan tugas.

e. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan adalah suatu proses yang mengevaluasi kualitas kinerja sistem pengendalian intern pada saat kegiatan berlangsung. Proses ini diselenggarakan melalui aktivitas pemantauan yang berkesinambungan dan melalui audit intern atau melalui kedua-duanya.

f. Audit Internal

Audit internal berfungsi untuk menilai efektivitas dari pengendalian suatu organisasi dan melaporkan kepada manajemen dimana pengendalian internal dapat diperkuat. Selain, transaksi audit keuangan, aktivitas audit internal juga dapat mencakup bidang non-keuangan seperti unit bisnis, area geografi dan hukum. Perry and Bryan (1997) berpendapat bahwa audit internal memainkan peran penting dalam pencegahan dan penditeksian kecurangan dalam organisasi dengan memastikan bahwa audit direncanakan dengan baik dengan program audit internal yang wajar. Moyes and Baker (1995) menemukan bahwa penggunaan teknik audit ditingkatkan untuk membantu mengidentifikasi pengendalian internal yang lemah dan memperkecil kecurangan.

Komponen-komponen tersebut di atas merupakan suatu rangkaian yang terjalin erat. Komponen lingkungan pengendalian

menjadi landasan bagi komponen-komponen yang lain. Dalam lingkungan pengendalian intern, manajemen melakukan penaksiran resiko dalam rangka pencapaian tujuan. Aktivitas pengendalian diimplementasikan untuk memastikan bahwa arahan manajemen telah diikuti. Sementara informasi yang relevan dicatat dan dikomunikasikan keseluruh bagian organisasi. Selanjutnya keseluruhan proses tersebut dipantau secara terus menerus.

Kesinergian komponen-komponen tersebut, membentuk suatu sistem yang terintergritas yang dinamis. Sistem pengendalian internal terjalin dengan aktivitas organisasi. Pengawasan ini merupakan alat yang paling efektif yang dibangun kedalam infrastruktur organisasi dan menjadi bagian dari inti organisasi. Pengawasan internal yang terpadu akan meningkatkan mutu organisasi, menghindari biaya-biaya yang tidak perlu dan memungkinkan tanggapan yang cepat terhadap kondisi yang berubah-ubah.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Pengendalian internal dimana berperan dalam mencegah serta mengidentifikasi terjadinya kecurangan atau fraud (Committee Sponsoring Organization dikutip Albrecht et al, 2004). Peneliti terdahulu oleh Greenberg (1990), Wiillam (1999), Henlle (2005) menyatakan bahwa kecurangan karyawan meningkat ketika kedua motivasi (perangsang dan rasionalisasi) dan peluang untuk melakukannya ada. Diasumsikan

pengendalian internal sebagai suatu faktor yang mempengaruhi perangsang dan rasionalisasi untuk melakukan kecurangan dan kualitas pengendalian internal sebagai peluang untuk melakukan kecurangan.

COSO (*Committee of Sponsoring Organization*) mengemukakan sistem yang lebih komprehensif dimana struktur pengendalian internal dianggap relevan untuk mencapai tujuan organisasi baik tujuan keuangan maupun non keuangan. Dengan hasil bahwa pengendalian internal dapat mencegah dan mengidentifikasi kecurangan/fraud (Wilkinson, 2000).

Niehoif and Moorman, 1953 dalam persepsi keadilan organisasi, yang intensif yang menghasilkan prosedural dan kebijakan distribusi dalam tempat kerja sebagai strategi untuk memperkecil kecurangan karyawan dengan memastikan evaluasi kinerja karyawan dan proses yang bersifat adil dan membuat program perubahan agar dapat menghasilkan karyawan yang lebih baik melalui peningkatan pengendalian internal.

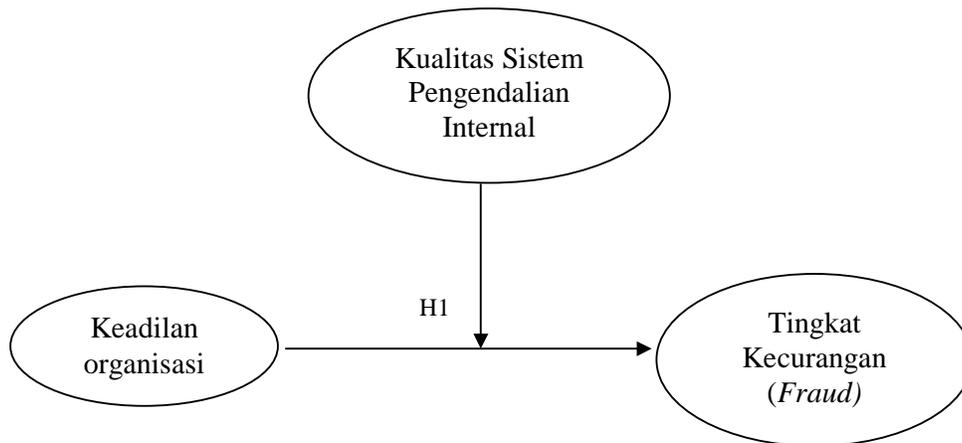
PPA - STAN (1995) menyebutkan bahwa di dalam organisasi bisnis, salah satu fungsi dasar manajemen adalah menjalankan fungsi pengendalian yang akan menjamin tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan hasil pengendalian manajemen digunakan auditor internal, sedangkan pengendalian internal digunakan auditor eksternal dalam kaitannya dengan audit umum atau financial.

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada

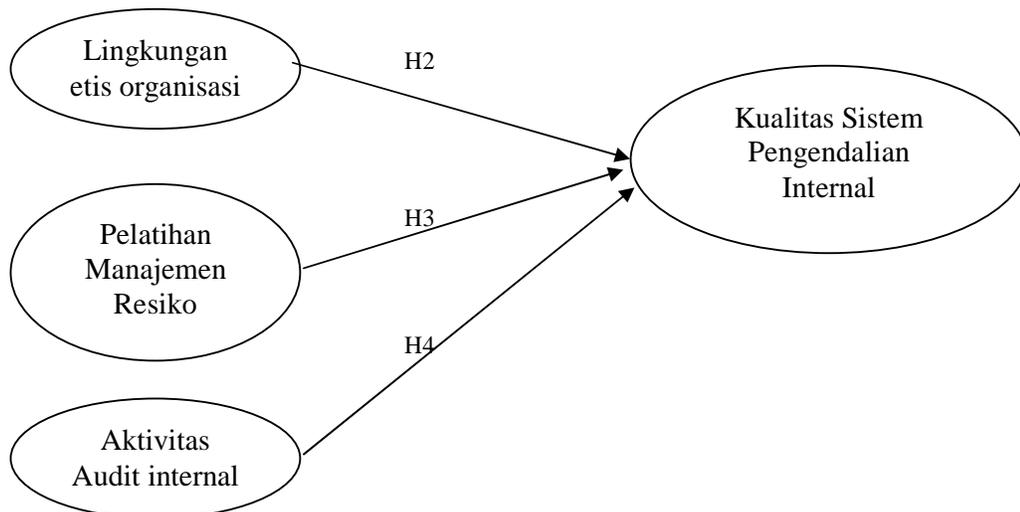
penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan. Hasil lainnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal dan etika organisasi dengan kualitas audit internal.

## **2.5. Kerangka Pemikiran**

Sistem Pengendalian Internal merupakan alat yang dapat digunakan dalam mencegah serta mengidentifikasi kecurangan atau fraud. Penelitian mengindikasikan pentingnya pengungkapan serta pencegahan terjadinya tindakan kecurangan dan menilai hubungan antara lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, pengawasan, informasi dan komunikasi, audit internal serta pemantauan dengan prosedur pengendalian internal. Pemilihan faktor - faktor tersebut didasarkan pada kerangka sistem pengendalian internal COSO (2004). Victor and Cullen (1987) memperkenalkan konsep dari iklim etis sebagai suatu kerangka untuk menjelaskan dan meramalkan perilaku etis di dalam organisasi, sehingga diharapkan karyawan dalam organisasi memiliki standard yang tinggi dan juga integritas serta etika yang diadopsi untuk menguatkan pengendalian internal yang tinggi. Berdasarkan hal di atas, maka kerangka pikir penelitian ini adalah :



Sistem Pengendalian internal adalah suatu sistem dalam organisasi yang bertujuan untuk mengendalikan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sistem pengendalian internal sangat ditentukan oleh lingkungan etis organisasi, pelatihan manajemen resiko dan aktivitas audit internal. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka pikir model kedua adalah sebagai berikut :



## 2.6. Hipotesis

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind & Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996). Pemahaman tentang makna keadilan sering lebih menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, yang selanjutnya kemudian disebut sebagai keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Niehoif and Moorman, 1953 dalam persepsi keadilan organisasi, yang intensif yang menghasilkan prosedural dan kebijakan distribusi dalam tempat kerja sebagai strategi untuk memperkecil kecurangan karyawan dengan memastikan evaluasi kinerja karyawan dan proses yang bersifat adil dan membuat program perubahan agar dapat menghasilkan karyawan yang lebih baik melalui peningkatan pengendalian internal.

PPA - STAN (1995) menyebutkan bahwa di dalam organisasi bisnis, salah satu fungsi dasar manajemen adalah menjalankan fungsi pengendalian yang akan menjamin tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan hasil pengendalian manajemen digunakan auditor internal, sedangkan pengendalian internal digunakan auditor eksternal dalam kaitannya dengan audit umum atau financial. Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

*American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)* mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup susunan organisasi

dan semua metode beserta kebijakan/ peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi harta kekayaan perusahaan, Memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi usaha dan mendorong ke arah ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan. Hasil lainnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal dan etika organisasi dengan kualitas audit internal. Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1. Adanya interaksi Sistem pengendalian internal dan Keadilan organisasi berpengaruh terhadap tingkat kecurangan (*Fraud*)

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat dipengaruhi oleh lingkungan etis perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2. Lingkungan etis perusahaan berpengaruh positif terhadap kualitas Sistem pengendalian internal

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada

pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat dipengaruhi oleh pelatihan manajemen resiko. Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3. Pelatihan manajemen resiko berpengaruh positif terhadap kualitas Sistem pengendalian internal

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat dipengaruhi oleh aktivitas audit internal. Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4. aktivitas audit internal berpengaruh positif terhadap kualitas Sistem pengendalian internal

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Defmisi Operasional**

##### **1. Identifikasi Variabel**

Pada penelitian ini digunakan Variabel penelitian sebagai berikut :

- a. Variabel dependen : Tingkat kecurangan (*Fraud*) dan Sistem Pengendalian Internal
- b. Variabel independen : Keadilan Organisasi, lingkungan etsi perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal
- c. Variabel Moderating : Sistem Pengendalian Internal

##### **2. Definisi operasional Variabel**

- a. Tingkat kecurangan (*Fraud*)

Tingkat kecurangan (*Fraud*) adalah perbuatan yang dilakukannya untuk menyembunyikan, menutupi atau dengan cara tidak jujur lainnya melibatkan atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi di bidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu perbuatan atau membuat pernyataan yang salah dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi di bidang keuangan atau keuntungan lainnya atau meniadakan suatu kewajiban bagi dirinya dan mengabaikan hak orang lain

b. Keadilan organisasi

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind & Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996). Pemahaman tentang makna keadilan sering lebih menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, yang selanjutnya kemudian disebut sebagai keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

c. Sistem Pengendalian internal

Sistem pengendalian internal adalah sebagai proses yang didesain untuk menghasilkan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan dalam kategori Efektivitas dan efisiensi operasi, Keandalan dalam laporan keuangan, dan Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Indikator variable ini adalah

- 1) Lingkungan pengendalian
- 2) Penaksiran Risiko (Risk Assessment)
- 3) Aktivitas Pengawasan (Control Activities)
- 4) Informasi dan komunikasi (Informasi and Communication)
- 5) Audit Internal
- 6) Pemantauan (Monitoring)

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 orang.

Sampel penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota Semarang. Survei dengan bentuk penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Untuk selanjutnya responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam skala ordinal, yaitu skala yang menunjukkan preferensi responden mengenai suatu objek yang diteliti dalam bentuk verbal, dengan jumlah kategori lima. Jumlah sampel yang digunakan dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(Moe)^2)}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Moe = Margin of error Maximum (kesalahan yang masih ditoleransi diambil 10%).

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu cara pengambilan sampel pada populasi dengan

menggunakan pertimbangan tertentu. (Husein Umar 2004). Adapun sampel yang digunakan adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Semarang yang telah memiliki masa kerja minimal 2 tahun di instansi tersebut.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data autentik atau data langsung dari tangan pertama tentang permasalahan yang diungkapkan. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengawasan, Informasi dan komunikasi, pemantauan, tingkat kecurangan (*Fraud*) dan keadilan organisasi). Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Data sekunder adalah data yang dimiliki oleh pihak lain, peneliti hanya bersifat sebagai pengguna data. Data skunder dalam penelitian ini berupa informasi mengenai profil masing-masing bagian dan jumlah karyawan yang menjadi populasi. Data-data sekunder tersebut diperoleh dari perwakilan masing-masing bagian.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Pengumpulan data dengan survei berarti dalam mengumpulkan data dilakukan pengiriman atau penyebaran kuesioner

kepada responden atau dalam hal ini karyawan pada perusahaan yang menjadi populasi penelitian.

Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban. Jumlah kuesioner sesuai dengan data jumlah karyawan yang diperoleh dari wakil masing-masing bagian. Penggunaan wakil pada masing bagian dimaksudkan untuk mengontrol distribusi dan *follow up* sample sehingga tingkat respons menjadi tinggi.

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur (Azwar, 1997). Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu dengan rumus korelasi Product Moment. Item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2001). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2001:140).

## **b. Uji Asumsi Klasik**

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, dengan hanya melihat histogram dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2001).

Multikolinieritas juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (Ghozali, 2001). Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai toleran 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolinieritas nilai toleransinya harus lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diukur dengan Rank Spearman dimana koefisien regresi berganda dari nilai  $t$ -tolerance  $> 5$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu

dapat juga dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (dapat dilihat dari hasil *analisis*), dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya ) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua jenis analisis regresi. Untuk pengujian hipotesis pertama digunakan uji regresi linier sederhana. Sedangkan pada pengujian kedua digunakan uji MRA (*Moderating Regression Analysis*), yang modelnya sebagai berikut :

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_1 x_2$$

$$X_2 = a_2 + \beta_1 x_3 + \beta_2 x_4 + \beta_3 x_5$$

Dimana :

- $Y_1$  = Tingkat kecurangan (*Fraud*)
- $X_1$  = Keadilan organisasi
- $X_2$  = Sistem Pengendalian Internal
- $X_3$  = Lingkungan etis organisasi
- $X_4$  = Pelatihan manajemen resiko

- $X_5$  = Aktivitas audit internal  
 $X_1X_2$  = Interaksi Keadilan Organisasi dan Sistem pengendalian internal  
 $a$  = intersep  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya (Kuncoro, 2000). Secara statistik *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi. Dengan demikian untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji t dan uji F.

#### 1) Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujiannya :

##### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_a$

$H_0$  : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

$H_a$  : ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

##### 2. Level of signifikan ( $\alpha = 0.05$ )

Sampel n = jumlah sampel

t tabel = t ( $\alpha / 2, n-k$ )

##### 3. Kesimpulan

Apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Apabila t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak yang

berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

2) Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu tingkat kecurangan (*Fraud*) dan keadilan organisasi.

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha

$H_0 = \beta = 0$  : tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_a = \beta \neq 0$  : ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

- a. Taraf nyata  $\alpha = 95$  persen
- b. Derajat kebebasan F tabel ( $\alpha$ , k, n-k-1)

Dimana :

$\alpha = 0.05$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

2. Kesimpulan

Bila F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila F

hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.