

# **TESIS**

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, *INTERNAL CONTROL* DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DALAM PENCEGAHAN FRAUD DENGAN *ETHICAL CLIMATE* SEBAGAI PEMODERASI**

***ANALYSIS THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY, INTERNAL CONTROL AND WHISTLEBLOWING SYSTEM IN FRAUD PREVENTION WITH ETHICAL CLIMATE AS MODERATOR***

**NURUL FAHMI SULTAN**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

# **TESIS**

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, *INTERNAL CONTROL* DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DALAM PENCEGAHAN FRAUD DENGAN *ETHICAL CLIMATE* SEBAGAI PEMODERASI**

***ANALYSIS THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY, INTERNAL CONTROL AND WHISTLEBLOWING SYSTEM IN FRAUD PREVENTION WITH ETHICAL CLIMATE AS MODERATOR***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**NURUL FAHMI SULTAN**

**A062202013**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

# TESIS

## ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, *INTERNAL CONTROL* DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DALAM PENCEGAHAN FRAUD DENGAN *ETHICAL CLIMATE* SEBAGAI PEMODERASI

Disusun dan diajukan oleh

**NURUL FAHMI SULTAN**

**A062202013**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi Program Magister Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 28 Oktober 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. R.A. Damayanti, S.E., Ak., M.Soc.Sc., CA  
NIP 196703191992032003



Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si.  
NIP 196705181998022001

Ketua Program Studi  
Magister Akuntansi



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA  
NIP 196811251994122002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.  
NIP 195402051988101001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Fahmi Sultan  
NIM : A062202013  
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, INTERNAL CONTROL DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM DALAM PENCEGAHAN FRAUD DENGAN ETHICAL CLIMATE SEBAGAI PEMODERASI**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



**Nurul Fahmi Sultan**

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum wr.wb**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**, Puji syukur peneliti panjat kan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: **Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Internal Control Dan Whistleblowing System Dalam Pencegahan Fraud Dengan Ethical Climate Sebagai Pemoderasi**. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA, Asean CPA, CWM selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., Ak., M.Soc,Sc., CA selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si selaku pimbimbing II yang telah memberikan waktu, penuh kesabaran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Prof. Dr. Haliah, SE., Ak.,M.Si.,CA, Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak.,M.Si.,CA dan Bapak Dr. Syamsuddin., SE., Ak., M.Si., CA selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.

5. Terima kasih yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada ayahanda tercinta Drs. H. Sultan, M.Pd dan ibunda Dra. Hj. Heriati, M.Pd, serta saudara-saudaraku drh. Nurul Fadillah Sultan, S.KH dan Muh. Fadlullah Sultan yang senantiasa menyertai peneliti dengan doa dan mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang kepada peneliti selama ini.
6. Teman-temanku terkasih pada Program Studi Magister Akuntansi Angkatan 2020-2 : Rica, Rere, Lulu, Kak Sri, Oktri, Ikin, Tika, Kak Depi, Kak Amma, Fira, Kak Ul, Kak Santi, Kak Ani dan Kak Timey atas dukungan dan kebersamaan selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh dosen Magister Akuntansi dan pegawai akademik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas semua ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis dan segala bantuan selama proses perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua budi baik dan dukungan yang diberikan selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan anugrah-Nya.

Akhir kata peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat meskipun peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini.

***Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Makassar, Desember 2022

Peneliti,

**Nurul Fahmi Sultan**



## ABSTRAK

NURUL FAHMI SULTAN. *Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Internal Control, dan Whistleblowing System dalam Pencegahan Fraud dengan Ethical Climate sebagai pemoderasi* (dibimbing oleh R.A. Damayanti dan Darmawati).

Penelitian ini bertujuan mengulas pengaruh akuntabilitas, *internal control*, dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* dengan *ethical climate* sebagai pemoderasi. Objek penelitian adalah organisasi perangkat daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Soppeng. Populasi penelitian ini sebanyak 27 OPD yang diwakili oleh 135 orang responden yang berstatus PNS dan semua populasi dijadikan sampel. Penentuan sampel menggunakan teknik penyampelan total. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Sementara analisis data menggunakan *moderated regression analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*; (2) *internal control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*; (3) *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*; (4) *ethical climate* dapat memoderasi dengan arah memperkuat pengaruh akuntabilitas terhadap pencegahan *fraud*; (5) *ethical climate* dapat memoderasi dengan arah memperkuat pengaruh *internal control* terhadap pencegahan *fraud*; dan (6) *ethical climate* dapat memoderasi dengan arah memperkuat pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.

Kata kunci: akuntabilitas, *internal control*, *whistleblowing system*, *ethical climate*, pencegahan *fraud*



## ABSTRACT

**NURUL FAHMI SULTAN.** *The Analysis of the Effect of Accountability, Internal Control and Whistleblowing System in Fraud Prevention with Ethical Climate as Moderator* (supervised by R.A. Damayanti and Darmawati)

This study aims to analyze the effect of accountability, internal control, and whistleblowing system in fraud prevention with an ethical climate as moderator. The research object is the Local Government Units (*Organisasi Perangkat Daerah* or OPD) in Soppeng Regency. The determination of the sample using a purposive sampling technique. The total population in this study was 27 OPD represented by 135 respondents who were civil servants, and all populations were sampled. Data collection using a questionnaire using Moderated Regression Analysis (MRA). The study results show that: 1) Accountability has a positive and significant effect on fraud prevention. 2) Internal control has a positive and significant effect on fraud prevention. 3) the whistleblowing system has a positive and significant effect on fraud prevention. 4). Ethical climate can be moderated by strengthening the influence of accountability on fraud prevention. 5) Ethical climate can be moderated by strengthening the influence of internal control on fraud prevention. 6) Ethical climate can be moderated by strengthening the influence of the whistleblowing system on fraud prevention.

Keywords: Accountability, Internal Control, Whistleblowing System, Ethical Climate, Fraud Prevention.





## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN SAMPUL.....   | i       |
| HALAMAN JUDUL.....  | ii      |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....   | iii     |
| PERNYATAAN KEASLIAN .....   | iv      |
| PRAKATA.....  | v       |
| ABSTRAK.....  | vii     |
| ABSTRACT .....  | viii    |
| DAFTAR ISI.....   | ix      |
| DAFTAR TABEL.....   | xii     |
| DAFTAR GAMBAR.....  | xiii    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....   | xiv     |
| BAB I PENDAHULUAN.....  | 1       |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                                  | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah.....  | 7       |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                       | 8       |
| 1.4 Kegunaan Penelitian.....                                      | 8       |
| 1.4.1 Kegunaan Teoretis.....                                      | 8       |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis.....                                       | 9       |
| 1.5 Sistematika Penulisan.....                                    | 9       |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....                                      | 11      |
| 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep .....                               | 11      |
| 2.1.1 Teori <i>Principal Agent</i> .....                          | 11      |
| 2.1.2 Teori Etika .....   | 15      |
| 2.1.3 <i>Ethical Climate</i> .....                                | 20      |
| 2.1.4 Akuntabilitas .....   | 25      |
| 2.1.5 <i>Internal Control</i> .....                               | 27      |
| 2.1.6 <i>Whistleblowing System</i> .....                          | 29      |
| 2.1.7 <i>Fraud</i> .....  | 34      |
| 2.2 Tinjauan Empiris.....   | 39      |
| BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....                    | 42      |
| 3.1 Kerangka Pemikiran.....                                       | 42      |
| 3.2 Hipotesis.....  | 43      |
| 3.2.1 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> ... | 44      |

|                                |  |     |
|--------------------------------|--|-----|
| 3.2.2                          | Pengaruh <i>Internal Control</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>  | 44  |
| 3.2.3                          | Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....                                   | 45  |
| 3.2.4                          | <i>Ethical Climate</i> Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....                | 46  |
| 3.2.5                          | <i>Ethical Climate</i> Memoderasi Pengaruh <i>Internal Control</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....      | 47  |
| 3.2.6                          | <i>Ethical Climate</i> Memoderasi Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> ..... | 48  |
| BAB IV METODE PENELITIAN ..... |  | 50  |
| 4.1                            | Rancangan Penelitian.....  | 50  |
| 4.2                            | Situs dan Waktu Penelitian .....   | 50  |
| 4.3                            | Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....  | 50  |
| 4.4                            | Jenis dan Sumber Data .....  | 51  |
| 4.5                            | Metode Pengumpulan Data .....  | 52  |
| 4.6                            | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....   | 52  |
| 4.6.1                          | Variabel Penelitian.....   | 52  |
| 4.6.2                          | Definisi Operasional.....  | 52  |
| 4.7                            | Instrumen Penelitian .....   | 58  |
| 4.8                            | Teknik Analisis Data .....   | 59  |
| BAB V HASIL PENELITIAN .....   |  | 66  |
| 5.1                            | Deskripsi Data .....   | 66  |
| 5.2                            | Uji Kualitas Data .....  | 67  |
| 5.3                            | Statistik Deskriptif .....   | 70  |
| 5.4                            | Uji Asumsi Klasik .....  | 76  |
| 5.4.1                          | Uji Normalitas .....   | 76  |
| 5.4.2                          | Uji Multikolinearitas .....  | 77  |
| 5.4.3                          | Uji Heteroskedastisitas.....   | 78  |
| 5.5                            | Uji Regresi.....   | 78  |
| 5.5.1                          | Analisis Regresi Linier Berganda.....  | 78  |
| 5.5.2                          | Analisis Regresi Moderasi .....  | 81  |
| 5.6                            | Pengujian Hipotesis.....   | 84  |
| BAB VI PEMBAHASAN .....        |  | 87  |
| 6.1                            | Akuntabilitas Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .   | 87  |
| 6.2                            | <i>Internal Control</i> Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....                             | 89  |
| 6.3                            | <i>Whistleblowing System</i> Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....                        | 91  |
| 6.4                            | <i>Ethical Climate</i> Memperkuat Pengaruh Akuntabilitas terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....                | 93  |
| 6.5                            | <i>Ethical Climate</i> Memperkuat Pengaruh <i>Internal Control</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .....      | 95  |
| 6.6                            | <i>Ethical Climate</i> Memperkuat Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> ..... | 99  |
| BAB VII PENUTUP.....           |  | 103 |
| 7.1                            | Kesimpulan.....  | 103 |
| 7.2                            | Implikasi.....   | 106 |
| 7.3                            | Keterbatasan Penelitian.....   | 106 |
| 7.4                            | Saran.....   | 107 |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 108 |
| LAMPIRAN .....      | 118 |

## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kriteria dan Lokus Etika .....                    | 23      |
| 4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 57      |
| 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....              | 66      |
| 5.2 Karakteristik Responden Penelitian .....          | 67      |
| 5.3 Uji Validitas .....                               | 68      |
| 5.4 Uji Reliabilitas .....                            | 70      |
| 5.5 Statistik Deskriptif .....                        | 70      |
| 5.6 Deskripsi Akuntabilitas .....                     | 72      |
| 5.7 Deskripsi Internal Control.....                   | 73      |
| 5.8 Deskripsi Whistleblowing System.....              | 74      |
| 5.9 Deskripsi Pencegahan Fraud.....                   | 75      |
| 5.10 Deskripsi Ethical Climate .....                  | 75      |
| 5.11 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinearitas .....   | 78      |
| 5.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....     | 79      |
| 5.13 Uji Summary .....                                | 79      |
| 5.14 Uji Anova .....                                  | 79      |
| 5.15 Hasil Analisis Regresi Moderasi.....             | 81      |
| 5.16 Uji Summary .....                                | 81      |
| 5.17 Uji Anova .....                                  | 82      |
| 6.1 Ringkasan Hasil Penelitian .....                  | 87      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                 | Halaman |
|--|---------|
| 2.1 <i>Fraud Pentagon</i> .....        | 37      |
| 3.1 Kerangka Pemikiran.....            | 42      |
| 3.2 Kerangka Konseptual.....           | 43      |
| 5.1 Hasil Uji Normalitas.....          | 77      |
| 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 78      |



## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                          | Halaman |
|-----------------------------------|---------|
| 1 Ringkasan Tinjauan Empiris..... | 118     |
| 2 Kuesioner Penelitian .....      | 124     |
| 3 Karakteristik Responden .....   | 132     |
| 4 Uji Kualitas Data .....         | 133     |
| 5 Uji Asumsi Klasik .....         | 143     |
| 6 Uji Regresi .....               | 144     |
| 7 Surat Izin Penelitian.....      | 146     |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Serangkaian skandal akuntansi yang dimulai dengan runtuhnya Enron pada tahun 2001 membawa perhatian yang belum pernah terjadi sebelumnya tentang pentingnya mencegah fraud akuntansi (Gao dan Brink, 2017). Fraud merupakan perbuatan yang dilakukan oleh seseorang baik individu maupun berkelompok secara sengaja yang menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), fraud merupakan perbuatan yang menyalahi hukum yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan tertentu (memanipulasi atau memberikan laporan yang salah terhadap pihak lain) yang dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi dengan maksud memperoleh keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain.

ACFE mengklasifikasikan fraud dalam tiga jenis yaitu penyimpangan atas aset (*asset misappropriation*), pernyataan palsu atau salah pernyataan (*fraudulent statement*) dan korupsi (*corruption*). Berdasarkan survei fraud Indonesia tahun 2019 yang dilakukan oleh ACFE menyatakan bahwa fraud yang paling sering terjadi dan menyebabkan kerugian terbesar di Indonesia adalah tindak pidana korupsi dengan kerugian antara Rp. 100 juta hingga Rp. 500 juta rupiah per kasus. Media berperan paling besar dalam mendeteksi fraud yaitu melalui sarana/kanal laporan pengaduan yang apabila ditelusur ternyata berasal dari karyawan perusahaan dimana korupsi terjadi (ACFE, 2016).

Dalam beberapa tahun terakhir, telah banyak tindak kecurangan yang terjadi di berbagai belahan dunia. Seperti yang terjadi di Rusia, Jaksa Agung

memperkirakan total biaya ekonomi korupsi lebih dari \$2,5 miliar dalam periode dua tahun. Bahkan di negara-negara seperti Norwegia dan Swedia yang dianggap bebas korupsi, perusahaan milik negara dilaporkan terlibat dalam penerimaan suap (Phiri dan Guven-Uslu, 2019).

Shah (2007) berpendapat bahwa korupsi dalam sektor publik adalah hasil dari sistem pemerintahan yang gagal. Sektor publik telah dikritik karena memiliki tingkat korupsi yang tinggi. Hal-hal seperti suap, korupsi, isu pekerja “hantu”, perekrutan staf yang kurang berkualitas, kesalahan pengelolaan dana dan ketidakhadiran kerja telah menjadi hal biasa di sektor publik (Taiwo dan Polytechnic, 2015).

Sistem otonomi daerah yang diberikan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengelola daerahnya, memberikan peluang yang juga cukup besar untuk terjadinya tindak pidana korupsi atau fraud. Otonomi daerah pada dasarnya diberikan kepada daerah agar pemerintah daerah dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas pemerintah daerah untuk tercapainya *good governance* (Mardiasmo, 2009). Namun menurut Rinaldi *et al.*, (2007) sejak diberlakukannya otonomi daerah berdasarkan UU No. 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah di tahun 2001 telah terjadi kecenderungan korupsi di pemerintah daerah yang meningkat. *Indonesian Corruption Watch* (ICW) mengemukakan, pemerintah daerah merupakan lembaga terkorup kedua dengan jumlah 95 kasus selama tahun 2019 dan 62 kasus selama tahun 2020 yang merugikan Negara hingga Rp 6,1 triliun.

Beberapa kasus korupsi pada pemerintah daerah yang terjadi di Indonesia seperti korupsi yang ditemukan BPK yang selanjutnya dijelaskan dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I tahun 2017 ditemukan beberapa kecurangan yang menyebabkan kerugian keuangan negara. Salah satunya yaitu terjadi di Pemerintah Kabupaten Bintan dimana pengeluaran belanja barang dan

jasa pada Sekretariat Daerah dan belanja bahan bakar minyak yang tercatat tidak dapat dipertanggungjawabkan dan tidak sesuai dengan pengeluaran riil sebesar Rp 3,66 miliar.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan bagian dari sektor publik yang selalu disoroti karena pengelolaan anggaran mengalami kebocoran. Hal ini dibuktikan dengan adanya sejumlah kasus penyalahgunaan anggaran. Kasus yang menjadi perhatian di Kabupaten Soppeng diantaranya kasus korupsi proyek rehabilitasi atau pemeliharaan jalan rutin tahun anggaran 2012 oleh Kepala dan Kepala Bidang Dinas Pekerjaan Umum dengan kerugian Negara sebesar Rp 618 miliar (Nurdin, sindonews.com, 2014), kasus penggelapan gaji yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Soppeng dengan kerugian Negara sebesar Rp 215 juta (Haq, kompas.com, 2016). Selain itu, terdapat kasus suket Covid-19 palsu yang dilakukan oleh Direktur Rumah Sakit Latemmamala Soppeng dan kasus proyek pembangunan pasar Cabbenge yang dikerjakan oleh PT Pelita Griya Asrimuda sebagai pengembang yang menerima dana pembangunan sebesar Rp 8 miliar lebih dari Pemkab Soppeng tanpa melalui proses tender (Basri, tribun timur, 2019).

Adapun dampak dari banyaknya kasus fraud tersebut yaitu menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, maka dari itu, pemerintah sudah seharusnya melakukan upaya untuk mengatasi hal tersebut yaitu memperkuat akuntabilitas pemerintah daerah dan memperketat pengawasan melalui *internal control* serta menyediakan sistem yang mampu menampung laporan-laporan atau keluhan masyarakat terhadap penggunaan dana publik di pemerintah daerah atau yang biasa disebut *whistleblowing system*.

Dalam hal pencegahan fraud tersebut, akuntabilitas baru-baru ini disorot sebagai strategi kunci untuk memerangi korupsi (Brusca *et al.*, 2018). Faktanya, hasil empiris menunjukkan bahwa negara-negara dengan sistem yang akuntabel

dan transparan memiliki tingkat korupsi yang lebih rendah (Brusca *et al.*, 2018). Akuntabilitas menunjukkan bahwa lembaga harus bertanggung jawab atas hasil yang dijanjikan dengan melakukan hal-hal secara transparan sesuai dengan proses hukum (Babatunde, 2013). Akuntabilitas menyiratkan bahwa mereka yang dipercayakan dengan uang publik harus bertanggung jawab mengenai cara sumber daya dialokasikan dan digunakan sesuai hasil yang seharusnya dicapai (Iyoha dan Oyerinde, 2010).

Dalam demokrasi di mana warga negara mendelegasikan wewenang untuk pengambilan keputusan, akuntabilitas berfungsi untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan rakyat untuk menilai dan memvalidasi tindakan pemerintah mereka (Harrison dan Sayogo, 2014). Selain itu, akuntabilitas memainkan peran mendasar dalam menyelesaikan asimetri informasi antara prinsipal (warga negara) dan agen (politisi terpilih) dan dapat meningkatkan batasan yang dapat diterapkan oleh prinsipal pada agen (Shleifer dan Vishny, 1993). Beberapa penelitian menunjukkan peran akuntabilitas dalam pendeteksian fraud (Lerner dan Tetlock, 1999). Schatz (2013) dalam penelitiannya tentang akuntabilitas sosial menemukan bahwa akuntabilitas berhasil mengurangi terjadinya korupsi dengan efektif. Meskipun sudah ada beberapa penelitian tentang akuntabilitas, namun, pada kenyataannya pengaruh fungsi lembaga yang memiliki akuntabilitas masih kurang diteliti dalam literatur akuntansi (Neu *et al.*, 2015).

Selain akuntabilitas, penelitian ini juga melibatkan *internal control* sebagai variabel yang cukup penting melihat adanya berbagai skandal keuangan sekuler telah menciptakan kebutuhan untuk melembagakan mekanisme *internal control* yang efektif bahkan jika motif organisasi tidak untuk mencari keuntungan (Abdulkadir, 2014; Ahiabor dan Mensah, 2013; Petrovits *et al.*, 2011). Gejala fraud yang biasa terjadi salah satunya adalah karena *internal control* yang tidak



memadai (Albrecht dan Schmoltdt, 1988). Hal ini sejalan dengan pendapat Tuanakotta (2010) yang menyatakan bahwa *internal control* merupakan langkah awal dalam pencegahan fraud. *Internal control* membantu memastikan kepatuhan terhadap peraturan, aturan dan undang-undang yang berlaku, dan pada saat yang sama dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional (Bongani, 2013). *Internal control* ini akan menghasilkan informasi dan laporan bebas salah saji (Andon *et al.*, 2015). Pencegahan penipuan melibatkan pembagian tanggung jawab yang baik, pengawasan staf, pemantauan kinerja dan juga menempatkan langkah-langkah untuk memastikan bahwa sistem diakses dengan kontrol yang tepat (Kimani, 2011), sehingga *internal control* ini menjadi menarik untuk diteliti.

Selain akuntabilitas dan *internal control*, *whistleblowing* juga dapat digunakan sebagai alat lainnya dalam pencegahan fraud sebagaimana penelitian Schultz dan Harutyunyan (2015) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* dipandang sebagai salah satu alat untuk mengungkap dan memberantas korupsi (fraud). Albrecht (2009) menyatakan bahwa sebuah *whistleblowing system* yang baik merupakan salah satu dari alat terbaik yang berfungsi sebagai pencegahan tindakan fraud. *Whistleblowing* dapat diartikan sebagai sebuah aksi pengungkapan atas kecurangan, praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah oleh salah satu anggota organisasi kepada pihak lain (Gao dan Brink, 2017). Penelitian tentang *whistleblowing* juga sudah ada beberapa yang dilakukan dan terbukti efektif. Seperti dalam penelitian Johansson dan Carey (2016) yaitu adanya kebijakan *whistleblowing* dapat digunakan dalam mendeteksi dan mencegah fraud di perusahaan. Selain itu, adanya sistem *whistleblowing* yang baik berfungsi dalam pendeteksian kecurangan secara tepat waktu dan memungkinkan perusahaan untuk memperbaiki kesalahan dan meminimalkan biaya kecurangan (Paul dan Townsend, 1996).

Untuk mencegah fraud, diperlukan lingkungan yang anti-fraud salah satunya dengan menerapkan kebijakan *whistleblowing* dengan beberapa strategi. Studi yang dilakukan oleh Suh dan Shim (2020) menemukan bahwa upaya manajerial yang lebih bersemangat dan proaktif, mengedepankan sikap etis dan menerapkan 'pelatihan etika' yang efektif diperlukan untuk mengembangkan kebijakan *whistleblowing* dalam sebuah organisasi, yang secara positif mempengaruhi persepsi pegawai dalam mendukung program anti fraud di perusahaan. Lingkungan etika yang lebih kuat dan dengan tata kelola perusahaan yang lebih baik dapat meningkatkan sistem *whistleblowing* perusahaan (Lee dan Fargher, 2013) sehingga memungkinkan pencegahan fraud dapat dilakukan dengan lebih baik.

*Whistleblowing* juga berkaitan dengan akuntabilitas. Tindakan *whistleblowing* yaitu terjadinya penyimpangan berkontribusi, tidak hanya untuk meningkatkan informasi yang tersedia bagi pemangku kepentingan, tetapi juga dapat meningkatkan rasa transparansi dan akuntabilitas (Maroun dan Atkins, 2014), sehingga hal tersebut dapat mencegah terjadinya fraud. Taiwo dan Polytechnic, (2015) dalam penelitiannya merekomendasikan bahwa organisasi publik harus mempromosikan budaya *whistleblowing* secara luas dan perlu didukung dan diterapkan di seluruh organisasi. Penelitian lain dari Onuora dan Uzoka (2018) menyimpulkan bahwa agar kebijakan *whistleblowing* menjadi efektif, diperlukan keinginan individu untuk bersedia bertindak sebagai *whistleblower* dengan menuntut orang-orang yang telah terbukti bersalah.

Penelitian ini akan menggunakan *ethical climate* sebagai variabel moderasi. Variabel ini diturunkan dari *Ethical Climate Theory* yang dirancang dari pemikiran Victor dan Cullen (1988). *Ethical climate* telah dipelajari selama lebih dari dua dekade dalam perilaku organisasi dan literatur bisnis (Victor dan Cullen, 1988). *Ethical climates* merupakan keyakinan tentang apa yang

membentuk perilaku yang benar dalam sebuah organisasi dan dengan demikian memberikan bimbingan perilaku bagi karyawan (Martin dan Cullen, 2006). Dalam iklim etika kebajikan, orang melihat bahwa apa yang terbaik bagi karyawan, pelanggan, dan masyarakat sangat penting dalam organisasi (Victor dan Cullen, 1988) dan keputusan dianggap etis bila mereka mematuhi aturan-aturan yang mengatur (Barnett dan Vaicys, 2000). Maka dari itu, dalam penelitian ini, *ethical climate* diharapkan dapat memoderasi akuntabilitas, *internal control*, dan *whistleblowing system* yang dapat berperan dalam pencegahan fraud.

Kebaruan dari penelitian ini adalah penggunaan moderasi *ethical climate* untuk menggambarkan nilai-nilai dalam suatu organisasi dan bagaimana pekerja harus bertanggung jawab atas perilaku etis atau tidak etis dalam suatu organisasi yang menggunakan tiga dimensi filosofis: egoisme, benevolence dan principle (Simha dan Cullen, 2012). Kontribusi utama dari penelitian ini adalah untuk membantu dalam menganalisis akuntabilitas, *internal control* dan *whistleblowing system* pada pemerintah daerah, sehingga dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan yang dapat memerangi fraud untuk meningkatkan kepercayaan publik kepada pemerintah, serta membantu mengetahui sejauh mana *ethical climate* dapat memoderasi ketiga variabel tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Internal Control dan Whistleblowing System dalam Pencegahan Fraud dengan Ethical Climate sebagai Pemoderasi.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh dalam pencegahan fraud?
2. Apakah *internal control* berpengaruh dalam pencegahan fraud?

3. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh dalam pencegahan fraud?
4. Apakah *ethical climate* memoderasi pengaruh akuntabilitas dalam mencegah fraud?
5. Apakah *ethical climate* memoderasi pengaruh *internal control* dalam mencegah fraud?
6. Apakah *ethical climate* memoderasi pengaruh *whistleblowing system* dalam mencegah fraud?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas dalam mencegah fraud
2. Untuk menganalisis pengaruh *internal control* dalam mencegah fraud
3. Untuk menganalisis pengaruh *whistleblowing system* dalam mencegah fraud
4. Untuk menganalisis pengaruh *ethical climate* dalam memoderasi pengaruh akuntabilitas terhadap pencegahan fraud
5. Untuk menganalisis pengaruh *ethical climate* dalam memoderasi *internal control* dalam mencegah fraud
6. Untuk menganalisis pengaruh *ethical climate* dalam memoderasi *whistleblowing system* dalam mencegah fraud

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis bagi akademisi dan lembaga yang terkait.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

1. Untuk memberikan pengetahuan bagi para pembaca tentang pencegahan fraud terutama di sector publik
2. Sebagai sarana penelitian untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah

3. Sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pencegahan fraud terutama di sektor publik

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pegawai serta tim pengawas pengelolaan dana pemerintah daerah dalam melaksanakan tugasnya
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi pemerintah untuk terus memperbaharui dan membenahi sistem *internal control* dan aplikasi *whistleblowing system* dalam mendorong perilaku etis para pengelola pemerintahan agar menekan dan mencegah terjadinya fraud pada sistem pemerintahan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam usulan penelitian tesis ini, sistematika penulisan terdiri atas tujuh bab, masing- masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah , perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci

##### **BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini digambarkan kerangka berpikir beserta konsep penelitian yang menyarakkan hubungan antara variabel penelitian



dan dilengkapi dengan perumusan hipotesis.

#### BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari tempat dan jadwal penelitian, pengumpulan data, sumber data dan jenis data serta metode analisis data.

#### BAB V HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian yang terdiri dari data dan deskripsi hasil penelitian.

#### BAB VI PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang mengulas hasil uji hipotesis.

#### BAB VII PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang berisi kesimpulan, impikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

##### 2.1.1 *Principal Agency Theory*

Teori *principal-agency* berfokus pada hubungan antara pihak-pihak yang bekerja sama. Satu pihak sebagai *principal*, mendelegasikan otoritas dalam hal kontrol dan pengambilan keputusan kepada pihak yang lain, dan agen sebagai pihak yang melakukan layanan atau tugas untuk *principal* (Eisendhart, 1989). Menurut Soudijn dan Zhang (2016) hubungan agen dapat menyebabkan dua masalah potensial. Masalah pertama adalah apa yang disebut *agency problem* yang berkaitan dengan konflik yang terjadi antara *principal* dan agen. Masalah ini terjadi ketika *principal* tidak mengetahui persis apa yang telah dilakukan oleh agen. Mengingat kepentingan pribadi dari agen, agen mungkin bertindak sesuai kesepakatan dan kemungkinan pula tidak. Masalah agen ini disebabkan karena *principal* dan agen memiliki tujuan yang berbeda dan *principal* tidak dapat menentukan apakah agen telah bertindak secara proporsional (Eisendhart, 1989). Masalah kedua melibatkan pembagian risiko, yang muncul ketika *principal* dan agen memiliki sikap berbeda terhadap risiko (Soudijn dan Zhang, 2016). Peneliti yang mengkaitkan teori *principal-agency* dengan tindakan fraud adalah Islam *et al.*, (2010). Teori ini menjelaskan tentang adanya konflik kepentingan antara *principal* dan agent dalam menjalankan bisnis. Manajer yang mengendalikan perusahaan dapat mengalihkan bagian dari sumber daya perusahaan untuk kepentingan sendiri berupa bentuk penghasilan tambahan yang berlebihan dengan mengorbankan kepentingan pemegang saham (Islam *et al.*, 2010).

Pencetus teori agensi di tahun 1976 yaitu Jensen dan Meckling menjelaskan bahwa terdapat ikatan antara manajemen (agent) dan pemilik (principal) yang dapat memicu konflik. Konflik yang terjadi dikarenakan ada perbedaan kepentingan. Di dalam penelitian ini, pemerintah bertindak sebagai agent, yang menjalankan kegiatan operasional dan bertanggung jawab kepada principal. Masyarakat berperan sebagai pemilik di lingkungan ini. Pemerintah memiliki tanggung jawab mengelola dana milik masyarakat. Tindakan pemerintah tersebut harus memiliki tujuan untuk memaksimalkan kepentingan masyarakat. Namun, pemerintah selalu memiliki kesempatan untuk memaksimalkan kepentingan pribadinya sehingga melakukan tindakan fraud.

Adapun hubungan antara teori *principal agent* dan akuntabilitas yaitu akuntabilitas ini muncul sebagai konsekuensi logis adanya hubungan antara *principal* dan *agent*. Esensi akuntabilitas adalah tentang pemberian informasi antara dua pihak, yang satu pihak adalah bertanggung jawab memberikan penjelasan atau justifikasi terhadap pihak yang lain sebagai pertanggungjawaban (Gray *et al.*, 1997). Dua pihak yang ada dalam kerangka pikir akuntabilitas biasanya dideskripsikan sebagai *principal* dan *agent*. *Principal* diartikan sebagai pihak yang harus diberikan pertanggungjawaban dan *agent* dimaksudkan sebagai pihak yang melakukan pertanggungjawaban (Gray *et al.*, 1997). Definisi tersebut merupakan sumbangan pemikiran dalam kerangka pikir akuntabilitas yang diakarkan pada *agency theory* yang mendasarkan hubungan kontrak antara *principal* dan *agent*. Dalam teori agensi, *principal* dan *agent* mempunyai kepentingan yang berbeda. Dengan demikian, hubungan *principal* dan *agent* memberi konsekuensi, bahwa *agent* berkewajiban bertanggung jawab atas apa yang telah diamanahkan oleh *principal*.

Akuntabilitas mengacu pada hubungan di mana prinsipal memiliki kewenangan untuk memperoleh jawaban dari agen atau untuk melihat perilaku

agen serta untuk memberlakukan sanksi terhadap agen apabila mereka menganggap perilakunya tidak memuaskan. Dalam hubungan akuntabilitas, prinsipal bisa menginterogasi (memeriksa) agen dan bisa memberi sanksi jika tindakan atau jawaban agent tidak memuaskan (Raba, 2006). Gray *et al.* (1997) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan dua tanggung jawab, yaitu tanggung jawab untuk menjalankan tindakan (tidak melakukan tindakan) dan tanggung jawab untuk melaporkan tindakan itu.

Adapun hubungan teori principal agent dan internal control yaitu dapat dilihat dari adanya *agency cost* yang timbul karena adanya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent*. Salah satu *agency cost* yaitu *monitoring cost* (Jensen dan Meckling, 2019). Dalam *principal agency theory*, *monitoring cost* menyiratkan bahwa pengelolaan suatu organisasi harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. *Agency costs* ini mencakup biaya untuk pengawasan, menghasilkan laporan yang transparan, termasuk biaya audit yang independen dan *internal control* untuk mengurangi terjadinya fraud. Dalam hal upaya untuk mengantisipasi tindakan menyimpang (fraud) harus disertai dengan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan *internal control* yang efektif. *Internal Control* tersebut diharapkan mampu mengurangi adanya perilaku menyimpang dalam sistem pelaporan, termasuk adanya kecurangan akuntansi (Scott, 2000).

Hubungan teori *principal agent* dan whistleblowing system yaitu keberadaan sistem whistleblowing merupakan sarana pelaporan untuk fraud dan juga sebagai bentuk pengawasan yang juga termasuk dalam *monitoring cost*. Staf atau pegawai takut untuk melakukan fraud karena sistem ini dapat digunakan oleh semua orang, sehingga sesama staf/pegawai menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan oleh orang lain karena

melakukan fraud. Dengan demikian, pemahaman para pegawai tentang mekanisme dari whistleblowing membuat pegawai antusias melaporkan kecurangan apapun kepada otoritas yang berwenang menangani laporan karena sistem pengaduan sudah termasuk perlindungan pengungkap fakta. Ini dapat mencegah fraud yang akan terjadi di suatu lembaga atau organisasi (Pamungkas *et al.*, 2017).

Dari perspektif *agency theory*, tata kelola pemerintahan yang baik dapat terwujud (Ulum, 2011) dengan melaksanakan sebuah sistem yang dapat menjadi suatu sarana pelaporan pelanggaran atau tindak kecurangan yaitu *whistleblowing system*, maka dengan upaya tersebut diharapkan kepercayaan masyarakat terhadap kesungguhan reformasi birokrasi yang dijalankan oleh pemerintah dapat ditingkatkan lagi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang akan menjalankan sistem tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan teori *principal agent* dan *ethical climate* yaitu dapat dilihat dari munculnya asimetri informasi antara *principal* dan *agent*. Salah satu asimetri informasi yang dapat terjadi yaitu *moral hazard*, yang artinya bahwa kegiatan yang dilakukan agent tidak seluruhnya diketahui oleh *principal* sehingga *agent* dapat melakukan tindakan tanpa sepengetahuan *principal* yang melanggar kontrak dan sebenarnya secara etika atau norma tidak layak dilakukan, hal ini berarti *ethical climate* yang ada dapat merugikan suatu organisasi atau lembaga tersebut.

Sesuai dengan teori agensi bahwa pemerintah harus bertanggung jawab terhadap pengelolaan dana yang dipercayakan oleh masyarakat dengan cara menunjukkan bahwa laporan yang dihasilkan sudah berkualitas dan berguna. Maka, sudah sepatutnya pemerintah untuk melakukan upaya-upaya dalam mencapai hal tersebut, seperti meningkatkan akuntabilitas organisasi,



menetapkan *internal control* yang baik serta memaksimalkan *whistleblowing system* dalam mencegah terjadinya kecurangan.

### 2.1.2 Teori Etika

Etika sebagai disiplin ilmu berhubungan dengan kajian secara kritis tentang adat kebiasaan, nilai-nilai, dan norma-norma perilaku manusia yang dianggap baik atau tidak baik. Berikut ini diuraikan secara garis besar beberapa teori yang berpengaruh:

#### 1. Egoisme

Rachels (2004) memperkenalkan dua konsep yang berhubungan dengan egoisme yaitu: egoisme psikologis dan egoisme etis. Egoisme psikologis adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa semua tindakan manusia dimotivasi oleh kepentingan berkepentingan diri (*selfish*). Altruisme adalah suatu tindakan yang peduli pada orang lain atau mengutamakan kepentingan orang lain dengan mengorbankan kepentingan dirinya. Egoisme etis adalah tindakan yang dilandasi oleh kepentingan diri sendiri (*self-interest*). Jadi yang membedakan tindakan berkepentingan diri (egoisme psikologis) dengan tindakan untuk kepentingan diri (egoisme etis) adalah pada akibatnya terhadap orang lain. Tindakan berkepentingan diri ditandai dengan ciri mengabaikan atau merugikan kepentingan orang lain, sedangkan tindakan mementingkan diri tidak selalu merugikan kepentingan orang lain. Paham/teori egoisme etis ini menimbulkan banyak dukungan sekaligus kritikan.

#### 2. Utilitarianisme

Utilitarianisme yang diperkenalkan oleh Jeremy Bentham berasal dari kata Latin *utilis*, kemudian menjadi kata Inggris *utility* yang berarti bermanfaat. Perbedaan paham utilitarianisme dengan paham egoisme etis terletak pada siapa yang memperoleh manfaat. Egoisme etis melihat dari sudut pandang kepentingan individu, sedangkan paham utilitarianisme melihat dari sudut

kepentingan orang banyak (kepentingan bersama, kepentingan masyarakat). Dari uraian sebelumnya, paham utilitarianisme dapat diringkas sebagai berikut.

- a. Tindakan harus dinilai benar atau salah hanya dari konsekuensinya (akibat, tujuan, atau hasilnya).
- b. Dalam mengukur akibat dari suatu tindakan, satu-satunya parameter yang penting adalah jumlah kebahagiaan atau jumlah ketidakbahagiaan.
- c. Kesejahteraan setiap orang sama pentingnya.

Beberapa kritik yang dilontarkan terhadap paham ini antara lain:

- a. Sebagaimana paham egoisme, utilitarianisme juga hanya menekankan tujuan/manfaat pada pencapaian kebahagiaan duniawi dan mengabaikan aspek rohani (spiritual).
- b. Utilitarianisme mengorbankan prinsip keadilan dan hak individu/minoritas demi keuntungan sebagian besar orang (mayoritas).

### 3. Deontologi

Istilah deontologi berasal dari kata Yunani *deon* yang berarti kewajiban. Teori ini diperkenalkan oleh Immanuel Kant (1724-1804). Kedua teori egoisme dan utilitarianisme sama-sama menilai baik buruknya suatu tindakan dari akibat, konsekuensi, atau tujuan dari tindakan tersebut. Bila akibat dari suatu tindakan memberikan manfaat entah untuk individu (egoisme) atau untuk banyak orang/kelompok masyarakat (utilitarianisme), maka tindakan itu dikatakan etis. Sebaliknya, jika akibat suatu tindakan merugikan individu atau sebagian besar kelompok masyarakat, maka tindakan tersebut dikatakan tidak etis. Teori yang menilai suatu tindakan berdasarkan hasil, konsekuensi, atau tujuan dari tindakan tersebut disebut teori teleologi. Untuk memahami lebih lanjut tentang paham deontologi ini, sebaiknya dipahami terlebih dahulu dua konsep penting yang dikemukakan

oleh Kant, yaitu konsep *imperative hypothesis* dan *imperative categories*. *Imperative hypothesis* adalah perintah-perintah (*ought*) yang bersifat khusus yang harus diikuti jika seseorang mempunyai keinginan yang relevan. *Imperative categories* adalah kewajiban moral yang mewajibkan kita begitu saja tanpa syarat apa pun. Dengan dasar pemikiran yang sama, dapat dijelaskan bahwa beberapa tindakan seperti membunuh, mencuri, dan beberapa jenis tindakan lainnya dapat dikategorikan sebagai *imperative categories*, atau keharusan/kewajiban moral yang bersifat universal dan mutlak. Teori ini memiliki keyakinan bahwa sesuatu yang baik berakar dari keberhasilan manusia dalam mengerjakan tugas atau kewajibannya. Teori *deontology* dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. *Rational monism*

Teori ini dibuat oleh Immanuel Kant yang menyakini bahwa suatu tindakan dianggap bermoral jika dilakukan dengan *sense of duty* (rasa tanggung jawab). Tugas atau kewajiban individu adalah melakukan sesuatu yang rasional dan bermoral, sehingga semua tindakan yang berasal dari keinginan Tuhan dianggap bermoral. Untuk membedakan tindakan bermoral dan tidak bermoral, maka perlu diajarkan tentang apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang tidak seharusnya dilakukan. Ukuran yang digunakan adalah hati nurani individu yang bersangkutan.

b. *Traditional deontology*

Teori ini memiliki dasar religi yang kuat, yaitu menyakini Tuhan dan kesucian hidup. Tugas dan kewajiban moral berpedoman pada perintah Tuhan. Semua tindakan yang harus dilakukan harus berdasarkan perintah Tuhan.

c. *Intuitionistic pluralis*

Teori ini tidak memiliki prinsip utama, hanya menyatakan bahwa ada

beberapa aturan moral atau kewajiban yang harus diikuti oleh semua manusia. Aturan dan kewajiban tersebut sama pentingnya sehingga sering muncul konflik satu aturan dengan aturan lainnya. Tujuh kewajiban utama yang harus dilakukan manusia :

- 1) Kewajiban akan kebenaran, kepatuhan, ketaatan, menjaga rahasia, setia, dan tidak berbohong.
- 2) Kewajiban untuk berderma, murah hati, dan membantu orang lain.
- 3) Tidak merugikan orang lain.
- 4) Menjunjung tinggi keadilan.
- 5) Wajib memperbaiki kesalahan yang ada
- 6) Wajib bersyukur, membalas budi kepada orang yang telah berbuat baik kepada kita (khususnya orang tua).
- 7) Kewajiban untuk mengembangkan kemampuan diri.

Adapun unsur utama yang terkandung dalam etika deontologi adalah sebagai berikut:

a. Kemurahan Hati

Inti dari prinsip kemurahan hati adalah tanggung jawab untuk melakukan kebaikan yang menguntungkan orang lain dan menghindari perbuatan yang merugikan orang lain. Dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bersikap sopan terhadap klien atau pihak luar, serta bekerja sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan dan bekerja maksimal untuk mencapai tujuan yang baik.

b. Keadilan

Prinsip keadilan menyatakan bahwa mereka yang sederajat harus diperlakukan sederajat, sedangkan yang tidak sederajat diperlakukan tidak sederajat sesuai dengan kebutuhan mereka. Misal dengan

memperlakukan setiap karyawan dengan sama, pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kerja karyawan, serta menempatkan karyawan pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuannya.

c. Otonomi

Prinsip otonomi menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebebasan menentukan tindakan atau keputusan berdasarkan rencana yang mereka pilih. Perusahaan dapat memfasilitasi karyawannya untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

d. Kejujuran

Prinsip kejujuran dapat diartikan sebagai menyatakan hal yang sebenarnya dan tidak berbohong. Kejujuran merupakan dasar timbulnya saling percaya antar karyawan di organisasi. Penyelesaian sebuah proyek perusahaan dengan baik oleh karyawan merupakan salah satu bentuk implementasi prinsip kejujuran.

e. Ketaatan

Prinsip ketaatan diartikan sebagai tanggung jawab untuk setia pada suatu kesepakatan. Dapat dinilai berdasarkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap perjanjian, ketaatan terhadap prosedur kerja dan atasan perusahaan.

4. Teori Hak

Menurut teori hak, suatu tindakan atau perbuatan dianggap baik bila perbuatan atau tindakan tersebut sesuai dengan hak asasi manusia (HAM). Namun sebagaimana dikatakan oleh Bertens (2000), teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi (teori kewajiban) karena hak tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban. Hak asasi manusia didasarkan atas beberapa sumber otoritas, yaitu: hak hukum (*legal right*), hak moral atau kemanusiaan

(*moral, human right*), dan hak kontraktual (*contractual right*). Hak legal adalah hak yang didasarkan atas sistem atau yuridiksi hukum suatu negara, di mana sumber hukum tertinggi suatu Negara adalah Undang-Undang Dasar negara yang bersangkutan. Hak moral dihubungkan dengan pribadi manusia secara individu, atau dalam beberapa kasus dihubungkan dengan kelompok—bukan dengan masyarakat dalam arti luas. Hak kontraktual mengikat individu-individu yang membuat kesepakatan/kontrak bersama dalam wujud hak dan kewajiban masing-masing pihak. Indonesia juga telah mempunyai Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia yang diatur dalam UU Nomor 39 Tahun 1999. Hak-hak warga negara yang diatur dalam UU ini, antara lain: a) Hak untuk hidup, b) Hak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan, c) Hak untuk memperoleh keadilan, d) Hak untuk kebebasan pribadi, e) Hak atas rasa aman, f) Hak atas kesejahteraan, g) Hak untuk turut serta dalam pemerintahan, h) Hak wanita, i) Hak anak

#### 5. Teori Keutamaan (*Virtue Theory*)

Teori keutamaan tidak menyatakan tindakan mana yang etis dan tindakan mana yang tidak etis. Bila ini ditanyakan pada penganut paham egoisme, maka jawabannya adalah: suatu tindakan disebut etis bila mampu memenuhi kepentingan individu (*self-interest*) dan suatu tindakan disebut tidak etis bila tidak mampu memenuhi kepentingan individu yang bersangkutan. Teori ini tidak lagi mempertanyakan suatu tindakan, tetapi berangkat dari pertanyaan mengenai sifat-sifat atau karakter yang harus dimiliki oleh seseorang agar bisa disebut sebagai manusia utama, dan sifat-sifat atau karakter yang mencerminkan manusia hina.

#### 2.1.3 *Ethical Climate*

Konsep *Ethical Climate* pertama diusulkan oleh Victor dan Cullen (1988). Ini adalah konsep untuk memahami sistem normatif organisasi. Pada

saat itu, ada kebutuhan mendesak untuk mengembangkan alat tersebut (Victor dan Cullen, 1988). *Ethical climate* mendiskripsikan nilai-nilai dalam organisasi dan bagaimana para karyawan bertanggung jawab atas perilaku etis atau tidak etis dalam organisasi tersebut (Simha dan Cullen, 2012). Awalnya Victor dan Cullen membuat *framework* yang terdiri dari model dua dimensi dari tipe iklim etika, yaitu filsafat etika dan teori sosiologi (Simha dan Cullen, 2012).

Dimensi filsafat etika mencakup tiga kriteria: egoisme, kebajikan, dan prinsip. Egoisme mengacu pada perilaku yang berkaitan terutama dengan kepentingan diri. Kebajikan mirip dengan utilitarianisme, dalam keputusan dan tindakan yang diambil untuk menghasilkan kebaikan terbesar kepada semua orang. Prinsip ini mirip dengan deontologi, dalam keputusan yang dibuat dan tindakan yang diambil sesuai dengan undang-undang, peraturan, kode, dan prosedur. Ketigakriteria etis ini merupakan dimensi filsafat etika dari kerangka ECT.

Teori sosiologis terdiri dari tiga lokus dimensi, yaitu: individu, lokal, dan kosmopolitan. Lokus ini mengacu pada keputusan seseorang membuat berdasarkan keyakinan pribadi mereka sendiri dan nilai-nilai, organisasi itu sendiri, dan komunitas atau masyarakat eksternal organisasi. Kombinasi dari dimensi teoritis iklim etika menghasilkan sembilan jenis iklim teoritis yaitu: kepentingan pribadi, laba perusahaan, efisiensi, persahabatan, kepentingan kelompok, tanggung jawab sosial, moralitas pribadi, aturan dan prosedur perusahaan, dan hukum dan profesional kode (Simha dan Cullen, 2012).

*Ethical Climate* adalah persepsi yang berlaku secara khas dalam organisasi berupa praktek dan prosedur yang memiliki kandungan nilai-nilai yang beretika (Victor dan Cullen, 1988). Iklim yang beretika adalah konstruk yang memiliki multi-dimensi yang mengidentifikasi sistem normatif dalam

sebuah organisasi sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan dan untuk menyikapi dilema etika. Pertimbangan atas situasi-situasi etikal dengan memperhatikan ruang lingkup etika, biasanya memerlukan dua dimensi fokus pengamatan (Rachels, 1999), yaitu: 1. Yang pertama menyangkut kriteria etika yang digunakan yang menyangkut masalah hasilnya, prinsip-prinsip yang berkembang, atau aturan lain untuk membuat keputusan. 2. Dimensi ke dua yang disebut sebagai locus of analysis menjelaskan tentang siapa atau apa yang dipengaruhi oleh kejadian dengan cara yang relevan secara etikal. Lingkupnya dapat bersifat individual, organisasi, atau masyarakat.

Dalam konsep teoritik yang dikembangkan kemudian oleh VanSandt *et al.* (2006) dinyatakan bahwa arti dari kedua dimensi tersebut disebut sebagai kriteria dan *locus of analysis*. Kriteria yang dikembangkan melibatkan unsur perolehan dan perlindungan diri, kriteria kebaikan, dan kriteria aturan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan dimensi kedua disebut sebagai *locus of analysis* yang menjelaskan apa atau siapa yang dipengaruhi oleh kejadian dengan cara yang etikal. Hal itu dapat terjadi pada tingkat individual, kelompok ataupun masyarakat umum.

### **Tipe-Tipe *Ethical Work Climates***

Victor dan Cullen mengkombinasikan dua dimensi dari *moral reasoning (ethical criteria and locus of analysis)* ke dalam bentuk tipologi teoritik yang membentuk *ethical work climate*.

**Tabel 2.1 Kriteria dan Locus Etika**

| <b>Kriteria</b>    | <b>Locus</b>             |                             |                                     |
|--------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
|                    | <b>Individual</b>        | <b>Local</b>                | <b>Cosmopolitan</b>                 |
| <i>Egoism</i>      | <i>Self Interest</i>     | <i>Company Interest</i>     | <i>Efficiency</i>                   |
| <i>Benevolence</i> | <i>Friendship</i>        | <i>Team Play</i>            | <i>Social Responsibility</i>        |
| <i>Principle</i>   | <i>Personal Morality</i> | <i>Rules and Procedures</i> | <i>The Law of Professional Code</i> |

Sumber: Victor dan Cullen (1988)



### **Ethical Criteria**

Dalam banyak hal moral *philosophy* dapat dikategorikan dalam dua golongan utama, yaitu *teleological* dan *deontological*. *Teleological moral philosophies* merupakan filosofi yang menaruh perhatian utama pada dampak atau konsekuensi dari sebuah situasi etika. Sementara itu *deontological philosophies* tidak hanya semata-mata perhatian pada konsekuensi, namun lebih pada prinsip-prinsip dan situasi yang lebih menekankan kewajiban. *Teleological moral philosophies* terbagi dalam dua kelas yang dinamakan sebagai “*the moral agent primary consideration (egoistic) and utilitarian or benevolent*” (VanSandt et al., 2006). Victor dan Cullen (1988) menggunakan tiga klasifikasi *moral philosophy* untuk mendesain dimensi criteria dari EWC. Deskripsi dari pelabelan criteria adalah : 1. *Egoism* – memaksimalkan kepentingan pribadi 2. *Benevolence* – memaksimalkan kepentingan bersama 3. *Principle* – ketaatan pada tugas, peraturan, hukum atau standar yang berlaku

### **Locus of Analysis**

Dimensi kedua adalah pertimbangan dari apa atau siapa yang dilibatkan dalam analisis. Pada tingkatan pertimbangan dapat dijabarkan mulai dari yang paling bawah, yaitu *local individual*, *the local organization*, serta *cosmopolitan*. Peran kerja pada organisasi dan identifikasi perbedaan referensi kelompok kerja berpengaruh pada perilaku seseorang dan sikap dalam organisasi. Seseorang kemudian akan mengelola informasi untuk membedakan antara peran local dan cosmopolitan. Pada peran lokal referensi kelompok berpengaruh dalam organisasi, sementara itu peran kosmopolitan adalah didefinisikan sebagai peran di luar organisasi (VanSandt et al., 2006).

- a. *Locus of analysis* tingkatan *individual self interest* adalah salah satu tipe kriteria etika yang mementingkan proteksi diri yang disebut sebagai kriteria etika egoism dalam bisnis. *Friendship* adalah ranah atau lingkup

kepentingan individual yang menggunakan kriteria etika *benevolence* (kebajikan atau kebaikan) dalam hal pengutamaan sikap persahabatan. *Personal morality* adalah moralitas individual yang menunjukkan etika yang memegang teguh pada *principle* (akidah) yang bersifat perorangan.

- b. *Locus of analysis* tingkatan local pada kolom kedua disajikan tentang kaitan antara iklim etikal pada lingkup organisasional yang dihubungkan dengan kriteria etika *egoism*, *benevolence* (kebajikan) dan *principle* (prinsip). Dikaitkan dengan kriteria etika *egoism* dalam lingkup intern organisasional ditunjukkan oleh perilaku orang-orang dalam organisasi yang mengutamakan *company interest* (kepentingan perusahaan). Sementara itu dikaitkan dengan kriteria etika *benevolence* dalam lingkup intern organisasional ditunjukkan perilaku *team play* (kerjasama orang-orang dalam organisasi dalam bergaul dengan kelompok atau tim). Selanjutnya dikaitkan dengan kriteria *principle* dalam lingkup intern organisasional ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang patuh dan mengikuti aturan dan prosedur yang akan menjadi pedoman bagi anggota organisasi (*rules and procedures*).
- c. *Locus of analysis* tingkatan kosmopolitan pada kolom ketiga pada Tabel 2.1. disajikan tentang kaitan antara ranah atau lingkup *cosmopolitan* yang dihubungkan dengan kriteria etika *egoism*, *benevolence* (kebajikan) dan *principle*. *Cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *egoism*, ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang mengutamakan *efficiency* (etika menjalankan pekerjaan dengan benar). Lingkup *cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *benevolence*, ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang mengutamakan *social responsibility* (tanggung jawab sosial). Lingkup *cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *principle*, ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang mematuhi *the law or*

*professional code* (hukum atau kode etik profesional yang umum berlaku).

Adapun variable *ethical climate* merupakan variabel yang diturunkan dari *ethical climate theory* ini yang dapat mendiskripsikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan bagaimana para pegawai bertanggung jawab atas perilaku etis atau tidak etis dalam organisasi tersebut (Simha dan Cullen, 2012). Sementara itu hubungan teori *ethical climate* dan *whistleblowing system* yaitu whistleblowing adalah perilaku yang kemunculannya didasarkan atas persoalan etis. Nilai-nilai etika yang menjadi dasar pijakannya adalah nilai kejujuran, keterbukaan, perlindungan terhadap kepentingan umum dan penolakan terhadap penyimpangan aturan dan profesi (Awaludin, 2017). *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (KNKG, 2008).

#### **2.1.4 Akuntabilitas**

Menurut Lembaga Administrasi Nasional dan Badan Pemeriksa Pembangunan Nasional (2000), akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau jawaban dan penjelasan atas kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan suatu unit organisasi kepada pihak yang berhak. atau kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas penting untuk menjamin nilai-nilai seperti efisiensi, efektivitas, keandalan, dan prediktabilitas. Pertanggungjawaban bukanlah suatu konsep yang abstrak melainkan suatu konsep yang konkrit dan harus ditentukan oleh undang-undang melalui seperangkat prosedur yang sangat spesifik mengenai

masalah yang harus dipertanggungjawabkan. Fikri *et al.* (2018) menunjukkan strategi untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi merupakan sinergi dari aplikasi penganggaran desa elektronik dan sistem pemantauan elektronik. Harrison (2008) menunjukkan transparansi adalah praktik yang menjadi kriteria keuangan, terutama yang berkaitan dengan audit dan pengendalian perluasan sub-pusat.

Akuntabilitas adalah tentang bertanggung jawab kepada mereka yang telah menginvestasikan kepercayaan, keyakinan, dan sumber daya mereka kepada Anda. Adegite (2010) mendefinisikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk menunjukkan bahwa pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan aturan dan standar yang disepakati dan petugas melaporkan secara adil dan akurat hasil kinerja dan atau/rencana yang diamanatkan. Ini berarti melakukan sesuatu secara transparan sesuai dengan proses dan pemberian umpan balik. Johnson (2004) mengatakan bahwa akuntabilitas publik adalah komponen penting untuk berfungsinya sistem politik kita, karena akuntabilitas berarti bahwa mereka yang bertanggung jawab untuk merancang dan/atau melaksanakan kebijakan harus berkewajiban untuk memberikan penjelasan tentang tindakan mereka kepada pemilihnya. Pengukuran akuntabilitas pemerintah sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara perencanaan dan realisasi (Moeheriono, 2012). Dalam hal transparansi, dokumen anggaran harus terbuka, transparan dan dapat diakses. Warga, organisasi masyarakat sipil, dan pemangku kepentingan lainnya harus dapat mengakses laporan anggaran secara lengkap dan tepat waktu (OECD, 2016). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menjamin agar Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan

rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pentingnya akuntabilitas merupakan kewajiban bagi semua pemerintah untuk menciptakan kesejahteraan dan pembangunan daerahnya. Akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas horizontal sama pentingnya dalam pembangunan daerah. Kedua pasal tersebut mengungkapkan perlunya akuntabilitas organisasi atau perusahaan kepada masyarakat/konsumen. Bentuk akuntabilitas meliputi pelaporan atau pengungkapan sosial dan lingkungan kepada masyarakat dan memberikan keleluasaan kepada masyarakat untuk menilai dan mengkritik kegiatan atau kebijakan perusahaan/organisasi. Apabila kedua kriteria akuntabilitas tersebut dapat dipenuhi, maka akuntabilitas yang dilakukan oleh pemerintah dapat dikatakan baik dan akan mampu meningkatkan kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam pemerintahan (Kusumaningrum *et al.*, 2021). Akuntabilitas memiliki lima unsur yang menjelaskan dalam kondisi apa dari setiap dimensi bagaimana sebuah organisasi dikatakan akuntabel. Kelima dimensi tersebut adalah transparansi, liabilitas, kontrol, responsibilitas, dan responsivitas (Saputra *et al.*, 2019).

#### **2.1.5 Internal Control**

Menurut *International Organization of the Supreme Audit Institutions* tahun 2001, *internal control* adalah proses integral yang dipengaruhi oleh manajemen dan personel suatu entitas dan dirancang untuk mengatasi risiko dan untuk memberikan jaminan yang wajar dalam pencapaian tujuan entitas. Penerapan, penilaian, dan pemantauan sistem *internal control* yang efektif merupakan penentu utama kualitas pelaporan keuangan. Secara khusus, *internal control* berkualitas tinggi membatasi manipulasi informasi yang disengaja yang dilaporkan kepada pihak luar, mengurangi risiko kesalahan prosedural dan estimasi acak dalam pelaporan, dan mengurangi risiko yang melekat pada

operasi bisnis (Kinney, 2000).

Hall (2007) menyatakan bahwa dengan adanya penerapan *internal control* pada setiap kegiatan operasional perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan. Millichamp (2002) juga mendefinisikan sistem *internal control* dari fungsi penilaian independen dalam suatu organisasi untuk meninjau sistem kontrol dan kuantitas kinerja sebagai layanan dalam organisasi. Juga mengikuti kebutuhan untuk mengembalikan kepercayaan dan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan perusahaan, baik lembaga keuangan maupun non-keuangan, Sarbanes Oxley menekankan pentingnya *internal control* yang efektif, dan dengan demikian, *internal control* didefinisikan dalam *Sarbanes Oxley act of 2002* sebagai prosedur dan proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengamankan aset, memproses informasi secara akurat dan memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. *Sarbanes Oxley* mengharuskan perusahaan untuk memelihara *internal control* yang kuat dan efektif atas pencatatan transaksi dan penyusunan laporan keuangan. Kontrol tersebut penting karena mencegah penipuan dan mencegah laporan keuangan yang menyesatkan.

*Committee of Sponsoring Organizations (COSO)* dari *Treadway Commission* dalam laporannya yang berjudul *Internal Control - Integrated Framework* mengemukakan bahwa sistem *internal control* yang efektif menyediakan cara untuk memenuhi tanggung jawab kepengurusan atau lembaganya. Misalnya, manajemen harus mempertahankan pengendalian yang dapat memberikan keyakinan memadai bahwa terdapat pengendalian yang memadai atas aset dan catatan entitas. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan *internal control* yang mengharuskan karyawan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan seperti otorisasi yang tepat untuk transaksi.

Sistem *internal control* seperti itu tidak hanya memastikan bahwa aset dan catatan dilindungi tetapi juga menciptakan lingkungan di mana efisiensi dan efektivitas didorong dan dipantau. Hal ini menjadi lebih penting karena entitas mengotomatisasi sistem informasi mereka dan mereka beroperasi secara lebih global (Messier dan Boh, 2002).

## **2.1.6 Whistleblowing System**

### **2.1.6.1 Pengertian Whistleblowing System**

Pencegahan fraud dapat dilakukan apabila *whistleblowing system* diterapkan oleh pegawai. Menurut Hoffman dan McNulty (2009), *whistleblowing* merupakan pengungkapan oleh pegawai mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang atau membahayakan kepentingan publik.. Pengungkapan pelanggaran yang ditemui ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik yang berdasarkan dari kesadaran dalam diri pelapor dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah (KNKG, 2008).

Near dan Miceli (1995) mengatakan bahwa *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa penerimaan dan pengakuan bahwa kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Dengan demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat diantisipasi oleh karyawan atau manajemen perusahaan.

Dari beberapa pengertian *whistleblowing* diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan upaya atau tindakan seseorang dimana

pengungkapan dilakukan secara sadar untuk mengungkapkan dan mencegah praktik kecurangan yang dilakukan oleh karyawan maupun pimpinan organisasi sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri atau pihak lain.

Sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan sarana dan perlindungan (*whistleblower protection*) menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2008) sebagai berikut:

- a. Fasilitas saluran pelaporan (telpon, surat, email) atau Ombudsman yang independen, bebas dan rahasia.
- b. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Perlindungan ini diberikan bila pelapor dalam menyampaikan temuan kecurangan memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Meskipun diperbolehkan ketika seorang *whistleblower* melaporkan hasil temuan secara anonim yaitu tanpa identitas dan informasi yang lengkap akan tetapi hal tersebut tidak direkomendasikan karena dapat menyulitkan untuk dilakukannya komunikasi dalam tindak lanjut atas pelaporan.
- c. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas sampai ke anggota keluarga pelapor.
- d. Informasi pelaksana tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

#### **2.1.6.2 Indikator Whistleblowing System**

Dalam pedoman *whistleblowing system* yang diterbitkan oleh KNKG (2008) sistem *whistleblowing* terdiri dari 3 aspek:



a. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan infrastruktur 4 elemen whistleblowing system, yaitu:

1) Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan sistem pelaporan pelanggaran dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis pernyataan ini dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian perjanjian kerja bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedomanetika perusahaan

2) Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan bertanggungjawab untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beritikad baik dan perusahaan akan taat terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya.

3) Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

*Whistleblowing system* adalah bagian dari pengendalian perusahaan dalam mencegah kecurangan. Maka hal ini menjadimasalah kepengurusan perusahaan, sehingga kepemimpinan dalam pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran berada pada Direksi, khususnya Direktur Utama. Dewan komisaris akan melakukan pengawasan atas kecukupan dan efektivitas pelaksanaan sistem tersebut.

Unit pengelolaan *whistleblowing system* memiliki 2 elemen utama yakni unit sub unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigasi yang harus merupakan fungsi atau unit yang independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Penunjukan petugas pelaksanaan SPP/WBS sebaiknya dilaksanakan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-unsur kepentingan pribadi.

#### 4) Sumber Daya

Sumber daya yang perlu untuk melaksanakan *whistleblowing system* seperti kecukupan kualitas dan jumlah personalia, media komunikasi baik saluran internal maupun eksternal, pelatihan yang memadai bagi pelaksanaan WBS, dukungan komitmen pendanaan penyelenggaraan WBS, dan mekanisme untuk melakukan banding/pengaduan atas tindakan balasan dari terlapor.

#### b. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, entah itu berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian *Information Technology (IT)* perusahaan, atau kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh

karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas, dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada Direktur Utama perusahaan. Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan pelapor juga harus diperhatikan. Perusahaan juga hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beriktikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

c. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan

*whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencaangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan.

## **2.1.7 Fraud**

### **2.1.7.1 Pengertian dan Bentuk Fraud**

Fraud atau penyimpangan dilakukan dengan unsur kesengajaan dalam melakukannya. ACFE's mendefinisikan fraud sebagai tindakan mengambil keuntungan secara sengaja dengan cara menyalahgunakan suatu pekerjaan/jabatan atau mencuri asset/sumberdaya dalam organisasi (Singleton dan Singleton, 2010). Fraud adalah kejahatan yang dapat ditangani dengan dua cara yaitu mencegah dan mendeteksi, bahkan fraud yang terungkap merupakan bagian kecil dari seluruh fraud yang sebenarnya terjadi (Tuanakotta, 2010).

The *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) (2016) menggambarkan bagan skema kecurangan dalam dunia kerja yang disebut dengan fraud tree atau pohon kecurangan. Dalam bagan tersebut ACFE membagi kecurangan menjadi tiga cabang, yaitu:

#### a. Korupsi (*Corruption*)

Tindakan ini biasa terjadi di negara berkembang yang penegakan hukumnya masih lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik. Kecurangan jenis ini sering tidak dapat dideteksi karena pihak yang melakukannya menikmati keuntungan. Jenis kecurangan ini adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah atau ilegal, dan pemerasan secara ekonomi.

b. Penyalahgunaan/Pencurian Aset (*Asset Misappropriation*)

Jenis *fraud* ini meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain secara ilegal (tidak sah atau melawan hukum) yang dilakukan oleh seseorang yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut. Termasuk didalamnya adalah menggunakan proses billing atau pembebanan tagihan sebagai saranya (*billing schemes*), permainan melalui pembayaran gaji (*payroll schemes*), skema permainan melalui pembayaran kembali biaya-biaya (*expense reimbursement*), pemalsuan cek (*check tampering*) dan *register disbursements*. Bentuk kecurangan ini paling muda untuk dideteksi karena sifatnya yang *tangible* atau dapatdiukur/dihitung (*defined value*).

c. *Fraudulent Statements*

Jenis kecurangan ini meliputi tindakan yang dilakukan oleh para pejabat suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi keadaan keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya demi memperoleh keuntungan.

### **2.1.7.2 Fraud Pentagon**

*Fraud Pentagon* merupakan pengembangan dari *fraud triangle* oleh Cressey (1953), kemudian *fraud diamond* oleh Wolfe dan Hermanson (2004). *Fraud pentagon* dikembangkan oleh Horwath pada tahun 2011, perkembangan teori ini merubah risk factor capability menjadi competence yang memiliki makna dari istilah yang sama dalam *fraud diamond*. Adapun keempat elemen *fraud pentagon* yaitu:

a. *Pressure* (Tekanan). *Pressure* menjadi salah satu alasan bagi para manajemen dan pegawai dalam melakukan fraud. Seseorang melakukan penipuan dan penggelapan uang perusahaan karena adanya tekanan yang datang dalam berbagai bentuk, baik dari keuangan maupun non-keuangan.

Fraud yang sering terjadi biasanya datang dari kebutuhan keuangan yang mendesak dan tidak dapat diceritakan kepada orang lain (Tuanakotta, 2010). Sedangkan fraud dari bentuk nonkeuangan, contohnya seperti kebutuhan hasil laporan yang lebih baik daripada faktanya, frustrasi atas pekerjaannya, atau bahkan tantangan untuk mengacaukan sistem juga bisa memotivasi tindakan fraud (Albrecht, 2009). Pressure dapat terjadi dikarenakan adanya target yang tidak realistis untuk dicapai dari pihak manajemen kepada pegawainya atau pemilik perusahaan kepada manajemen. Berbagai target yang tidak realistis dan deadline dapat memberikan tekanan kepada para pegawai, sehingga mereka cenderung untuk melakukan *fraudulent financial statement* dengan memberikan hasil laporan keuangan yang di mark up agar sesuai dengan keinginan manajemen atau pemilik perusahaan agar dapat menarik para investor untuk menanamkan saham atau obligasinya (Tuanakotta, 2010).

- b. *Opportunity* (peluang). Seseorang yang melakukan fraud biasanya mempunyai peluang jika mereka memiliki akses terhadap aset dan informasi yang memungkinkan untuk menyembunyikan aktivitas fraud mereka. Dengan adanya peluang menyebabkan para pelaku kecurangan (fraud) yakin bahwa setiap aktivitas yang mereka lakukan tidak akan terdeteksi. Peluang ini terdiri dari dua komponen, yaitu general information dan technical skill sehingga memungkinkan pelaku untuk memanfaatkan komponen tersebut (Tuanakotta, 2010). Dalam SAS No. 99 dan SPAP terdapat berbagai kondisi yang menyebabkan terjadinya peluang seseorang melakukan tindakan fraud, diantaranya yaitu adanya kelemahan pengendalian internal, ketidakefektifan pengawasan manajemen, atau penyalahgunaan posisi, dan kegagalan untuk menetapkan prosedur yang memadai untuk mendeteksi fraud.
- c. *Rationalization* (Rasionalisasi). Menurut Skousen (2009) rasionalisasi adalah

kondisi dimana setiap perbuatan fraud yang mereka lakukan dianggap sebagai tindakan yang wajar atau justru benar, karena tindakan fraud seperti itu sudah biasa dilakukan oleh pihak manajemen di berbagai perusahaan di seluruh dunia. Seseorang yang melakukan fraud berdasarkan rasionalisasi tidak akan merasa bersalah, karena menurut mereka hal itu bukanlah suatu pelanggaran. Fraud muncul ketika seseorang mulai membenarkan apa yang mereka lakukan, walaupun menurut hukum itu salah. Seseorang membenarkan kesalahan mereka dengan tujuan agar mereka tetap merasa nyaman dalam melakukan suatu tindakan salah secara terus-menerus (Dorminey *et al.*, 2012).

- d. *Competence* (Kompetensi). Competence merupakan perluasan dari elemen opportunity yang meliputi kemampuan individu untuk mengesampingkan pengendalian internal, mengembangkan strategi penyembunyian, dan mengendalikan secara sosial situasi tersebut untuk keuntungan pribadinya (Horwath, 2011).
- e. *Arrogance* (Arogansi). Arrogance merupakan perilaku superioritas pada pelaku fraud yang mempercayai bahwa kebijakan dan peraturan perusahaan tidak berlaku untuk dirinya. Arrogance bisa berdampak buruk kepada perusahaan dan seseorang, karena bisa menghancurkan karir atau perusahaan tersebut (Horwath, 2011).

**Gambar 2.1 Fraud Pentagon**



Sumber: (Horwath, 2011)

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa setiap orang memiliki potensi untuk melakukan tindakan kecurangan (fraud), baik pada level top, tengah, dan bawah. Fraud secara luas diklasifikasikan sebagai langkah yang sengaja dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk menggelapkan aset perusahaan/organisasi guna kepentingan pribadi. Oleh karena itu, faktor-faktor internal penyebab fraud harus diketahui terlebih dahulu agar bisa diidentifikasi secara komprehensif penyebab terjadinya fraud sehingga dapat meminimalisir peluang terjadinya kecurangan (fraud).

Usaha untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi harus dimulai dari lingkungan internal perusahaan, seperti berupaya agar tercapainya akuntabilitas organisasi, penerapan internal control yang baik, diterapkannya whistleblowing system yang baik, membangun tata kelola perusahaan yang baik.

#### **2.1.7.3 Pencegahan Fraud**

Menurut Badan Pengawasan dan Pembangunan (BPKP) tahun 2008 Pencegahan kecurangan (fraud) adalah suatu usaha yang dilakukan dalam mengurangi timbulnya faktor pemicu timbulnya fraud, yakni mempersempit peluang timbulnya kesempatan guna melakukan kecurangan, mengurangi tekanan terhadap pegawai supaya dia bisa memenuhi kebutuhannya, serta pula menghilangkan alasan guna menciptakan pembenaran/rasionalisasi mengenai tindakan kecurangan yang mungkin dilakukan pusdiklatwas. Tujuan dilakukannya pencegahan terjadinya kecurangan yaitu untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan pada semua tingkatan dalam organisasi, mencegah dan mempersulit gerak langkah para pelaku kecurangan, mengidentifikasi berbagai kegiatan yang memiliki risiko tinggi untuk melakukan kecurangan serta menjatuhkan tuntutan maupun sanksi pada pelaku yang melakukan kecurangan. Menurut *The Institut of Internal Auditor*, pencegahan fraud melibatkan tindakan-tindakan yang diambil untuk mencegah pelaksanaan kecurangan dan membatasi



eksposur kecurangan itu ketika terjadi (Widiyarta *et al.*, 2017).

Menurut COSO (2013), pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta epatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pencegahan fraud merupakan upaya untuk menghilangkan atau menekan sebab-sebab timbulnya fraud (Amrizal, 2004). Fraud dapat dicegah dengan mengoptimalkan *internal control*nya. Pengendalian internal aktif adalah *to prevent* yang berarti mencegah. Sedangkan *internal control* pasif adalah *to deter*, mencegah karena konsekuensinya terlalu besar, membuat jera (Tuanakotta, 2010).

## **2.2 Tinjauan Empiris**

Banyak penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai fraud dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan variabel akuntabilitas, *internal control*, *whistleblowing system* dan *ethical climate*.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2019) yang menguji akuntabilitas dan pengalaman terhadap audit dalam pencegahan fraud dan memberikan hasil bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Schatz (2013) dalam penelitiannya tentang akuntabilitas sosial dalam mengurangi korupsi pada organisasi administrasi publik yang menemukan bahwa akuntabilitas berhasil mengurangi terjadinya korupsi dengan efektif.

Penelitian Korompis *et al.* (2018) menjelaskan berbagai pengaruh yang ditimbulkan dari keefektifan *internal control* terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keefektifan *internal*

*control* berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan artinya semakin tinggi semakin efektif *internal control* yang diterapkan maka kemungkinan untuk terjadi suatu kecenderungan kecurangan akan semakin rendah. Ewa dan Udoayang (2012) menentukan dampak dari desain *internal control* pada kemampuan bank untuk menyelidiki dan mendeteksi fraud di Nigeria. Data dikumpulkan dari tiga belas bank Nigeria menggunakan kuesioner Skala Likert Empat Titik dan analisis menggunakan persentase dan rasio. Regresi berganda digunakan dalam menguji hipotesis. Studi tersebut mengungkapkan bahwa desain *internal control* mempengaruhi sikap pegawai terhadap fraud, dan bahwa mekanisme *internal control* yang kuat mencegah penipuan oleh pegawai sementara mekanisme *internal control* yang lemah menciptakan peluang bagi pegawai untuk melakukan fraud. Studi menunjukkan bahwa sebagian besar bank Nigeria tidak memberikan perhatian serius terhadap gaya hidup pegawai mereka dan mereka berpandangan bahwa desain *internal control* yang efektif dan efisien dapat mendeteksi skema penipuan karyawan di sektor perbankan. Berdasarkan temuan, penelitian ini merekomendasikan bahwa bank di Nigeria harus meningkatkan desain *internal control* mereka dan memberikan perhatian serius pada gaya hidup pegawai mereka karena ini bisa menjadi tanda bahaya untuk mengidentifikasi penipuan.

Adetula dan Amupitan (2018) meneliti whistleblowing sebagai alat untuk memerangi penipuan, korupsi pemalsuan di Nigeria. Mereka mengambil data dari sumber primer dan sekunder, menggunakan teknik survei, menerapkan mean, standar deviasi, regresi dan Korelasi Pearson sebagai alat statistik untuk analisis data yang dihasilkan melalui SPSS. Meskipun budaya whistleblowing telah diterima dan diakui secara global sebagai salah satu alat untuk memerangi ancaman penipuan, pemalsuan dan korupsi, itu tetap pada masa kanak-kanak di Nigeria. Disarankan agar *whistleblowing* dapat diperkuat, menjadi alat yang

efektif untuk mengatasi penipuan, korupsi dan pemalsuan antara lain. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachagan dan Kuppusamy (2013); Johansson dan Carey (2016); Near dan Miceli (1995), mereka mengusulkan penggunaan *whistleblowing system* dalam mencegah fraud. Secara umum, orang-orang tersebut menunjukkan konsekuensi positif dari penerapan *whistleblowing system*. Mereka percaya bahwa sistem pelaporan pelanggaran adalah layanan yang memungkinkan karyawan dan pemasok pihak ketiga untuk melaporkan malpraktik atau perilaku tidak etis di tempat kerja.

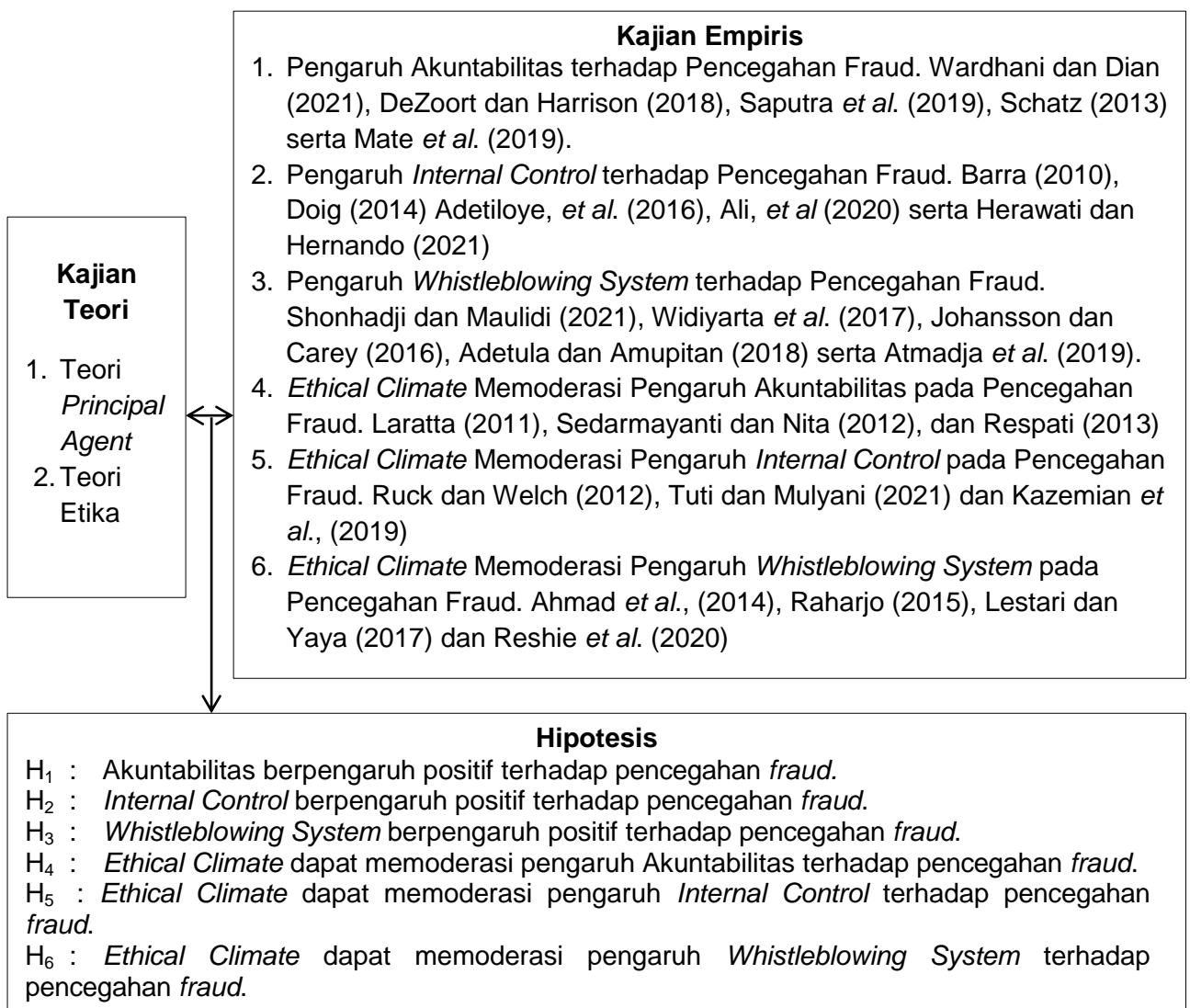
Penelitian yang dilakukan oleh Murphy *et al.* (2012) memeriksa peran *ethical climate* dalam suatu organisasi terhadap fraud, dengan alasan bahwa itu adalah elemen penting namun sering diabaikan untuk dipertimbangkan untuk pencegahan dan deteksi penipuan. Mereka mengembangkan survei menggunakan ukuran *ethical climate* yang telah divalidasi sebelumnya dan langkah-langkah baru yang menangkap motif, sikap, dan rasionalisasi untuk melakukan fraud. Survei diberikan kepada tiga kelompok: 1) individu yang menyaksikan fraud, 2) individu yang menyelidiki penipuan, dan 3) narapidana yang dipenjara karena melakukan fraud dalam suatu organisasi. Mereka menemukan bahwa *ethical climate* memainkan peran penting ketika fraud hadir dalam suatu organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa *ethical climate* harus secara eksplisit dipertimbangkan untuk pencegahan dan pendeteksian fraud. Ringkasan penelitian-penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Lampiran 1.

## BAB III

### KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

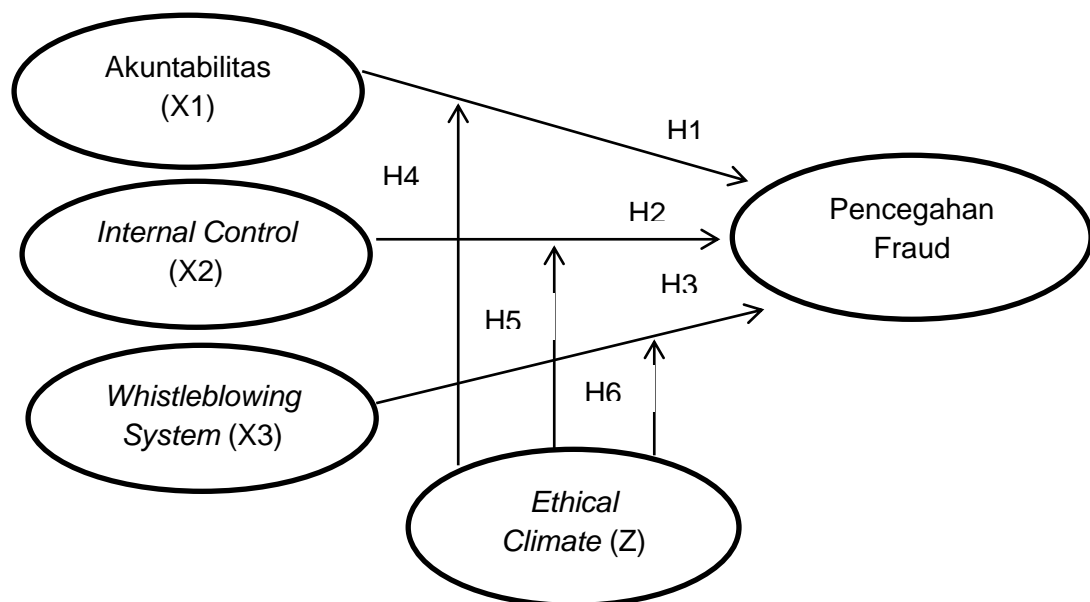
#### 3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan tinjauan teori dan tinjauan empiris. Kerangka Pemikiran tersebut digambarkan pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dijelaskan, maka penelitian ini menghasilkan sebuah kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan variabel dependen dengan independen serta pengaruh variabel moderasi. Variabel dependen yang digunakan adalah pencegahan fraud, sedangkan variabel independennya adalah akuntabilitas, *internal control* dan *whistleblowing system*. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *ethical climate*. Keterkaitan variabel-variabel tersebut akan dinyatakan dalam kerangka konseptual yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.2 Kerangka Konseptual**

### 3.2 Hipotesis

Kerlinger (2003) menyatakan hipotesis sebagai pernyataan dugaan tentang hubungan dua variabel atau lebih, yang berbentuk kalimat pernyataan dan menghubungkan variabel satu dengan yang lainnya secara umum maupun khusus. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut

### 3.2.1 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Pencegahan Fraud

Pada teori *principal agent* terdapat dua pihak yang melakukan kesepakatan, yakni pihak yang memberikan kewenangan yang disebut *principal* dan pihak yang menerima kewenangan yang disebut agen. Hubungan teori agensi terhadap akuntabilitas adalah memberikan informasi kepada masyarakat dalam proses pengelolaan dana publik yang mana ini bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam mengawasi pemerintah dalam proses pengelolaan dana publik. Hasil penelitian Wardhani dan Purnamasari (2021) menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud. Hal ini juga sama seperti yang dilaporkan DeZoort dan Harrison (2018) serta Máté *et al.*, (2019), bahwa dengan adanya tekanan akuntabilitas harus bertanggung jawab atas peningkatan tingkat deteksi fraud.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

### 3.2.2 Pengaruh *Internal Control* terhadap Pencegahan Fraud

Sesuai dengan teori *principal agent* bahwa pemerintah harus bertanggung jawab terhadap pengelolaan dana yang dipercayakan oleh masyarakat dengan cara menunjukkan bahwa laporan yang dihasilkan sudah berkualitas dan berguna. Maka, sudah sepatutnya pemerintah untuk melakukan upaya-upaya dalam mencapai hal tersebut, salah satunya yaitu menetapkan *internal control* yang baik dalam mencegah terjadinya kecurangan.

Efektivitas sistem *internal control* dalam penelitian Barra (2010), Doig (2014), dan Adetiloye *et al.* (2016) berpengaruh positif terhadap kecenderungan fraud, sedangkan dalam penelitian Ali *et al.* (2020) tidak signifikan berpengaruh dalam mencegah fraud dan pada penelitian Herawaty dan Hernando (2021) tidak memiliki pengaruh pada pencegahan fraud. Joseph *et al.* (2015) menyelidiki

dampak pengendalian terhadap deteksi penipuan di perbendaharaan Kabupaten Kakamega County. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang vital dan positif secara statistik antara kecukupan sistem kontrol dan pencegahan penipuan di perbendaharaan distrik di Kabupaten Kakamega. Studi ini merekomendasikan bahwa kebijakan dan prosedur pengendalian yang efektif dan ekonomis akan mengakhiri fraud.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : *Internal Control* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

### **3.2.3 Pengaruh Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud**

Dari perspektif *agency theory* dapat terwujud tata kelola pemerintahan yang baik (Ulum, 2011). Dengan adanya tata kelola pemerintahan yang baik serta melaksanakan sebuah sistem yang dapat menjadi suatu sarana pelaporan pelanggaran atau tindak kecurangan yaitu *whistleblowing system*, maka dengan upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat pada pengelolaan dana yang dilakukan pemerintah daerah. Dalam penelitian yang dilakukan Shonhadji dan Maulidi (2021) menyatakan bahwa *whistleblowing system* dapat mencegah kemungkinan terjadinya fraud. Hal itu juga sama dengan penelitian Widiyarta *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif pada pencegahan fraud. Tetapi penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dari penelitian Johansson dan Carey (2016) yang menyebutkan bahwa penelitian mereka tidak dapat memastikan hubungan positif antara sistem pelaporan pelanggaran dan deteksi penipuan. Hal itu juga didukung oleh penelitian Atmadja *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap fraud di pemerintah daerah.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

### **3.2.4 Ethical Climate Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas pada Pencegahan Fraud**

Dalam teori etika *utilitarianisme* dan *deontology*, hal yang diutamakan adalah kepentingan orang banyak (kepentingan bersama, kepentingan masyarakat). Bila akibat dari suatu tindakan memberikan manfaat entah untuk individu (*egoisme*) atau untuk banyak orang/kelompok masyarakat (*utilitarianisme*), maka tindakan itu dikatakan etis. Sebaliknya, jika akibat suatu tindakan merugikan individu atau sebagian besar kelompok masyarakat, maka tindakan tersebut dikatakan tidak etis. Sehingga lingkungan organisasi yang anggotanya bertindak etis yaitu tindakannya sesuai aturan dan mengutamakan kepentingan bersama, akan mengedepankan prinsip akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan salah satu asas dalam *Good Public Governance* yang diperlukan agar setiap lembaga negara dan penyelenggara negara melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat, sehingga kepentingan masyarakat terutama dalam memperoleh informasi penyelenggaraan pemerintah harus dilakukan secara transparan.

Selain itu, menurut Kearns (1996) konsep *ethical climate* dan akuntabilitas terkait karena etika terutama berkaitan dengan tanggung jawab pribadi dan organisasi untuk membuat keputusan sesuai dengan kode moral yang diterima untuk membedakan yang benar dari yang salah. Akuntabilitas, di sisi lain, melibatkan tanggung jawab untuk menjawab otoritas yang lebih tinggi.

Hubungan antara dua konsep ini telah dielaborasi oleh Dubnick (2003) yang menyatakan bahwa, dari perspektif sosiologis, akuntabilitas telah dikonseptualisasikan sebagai mekanisme yang memiliki pengaruh pada aktor



sosial, sementara perilaku etis telah disebut sebagai 'norma dan standar perilaku yang dihasilkan sebagai tanggapan parsial terhadap tekanan yang diciptakan oleh mekanisme akuntabilitas. Dari penelitian Laratta (2011), Sedarmayanti dan Nurliawati (2012) dan Respati (2011) menyatakan bahwa intensitas *ethical climate* akan memengaruhi akuntabilitas dalam mencegah fraud.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : *Ethical Climate* dapat memoderasi pengaruh Akuntabilitas terhadap pencegahan *fraud*.

### **3.2.5 *Ethical Climate* Memoderasi Pengaruh *Internal Control* pada Pencegahan Fraud**

Dalam teori etika *egoism*, egoisme psikologis adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa semua tindakan manusia dimotivasi oleh kepentingan pada diri sendiri (*self-centered*), sehingga manusia cenderung harus dikontrol. *Internal control*, sebagai alat manajemen, telah menjadi terkenal di masa lalu sebagai elemen penting untuk memastikan tata kelola perusahaan yang baik dalam mencegah dan mendeteksi penipuan. Studi lebih lanjut harus dilakukan untuk memahami lingkungan pengendalian internal serta iklim etika dengan lebih baik dan untuk merancang strategi pengendalian internal yang kuat untuk mendeteksi dan mencegah penipuan (Ruck dan Welch, 2012).

Pada konsep *ethical climate*, dalam iklim etikal tertentu, timbul suatu interaksi antar manusia atau diantara anggotanya dengan cara tertentu pula, sehingga aktivitasnya harus selalu dikontrol. Agar berhasil mengelola risiko tindakan tidak etis dan ilegal oleh karyawan, organisasi harus belajar bagaimana membangun dan memelihara iklim/lingkungan etis, lingkungan yang meminimalkan kemungkinan penipuan, korupsi, ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan, dan lingkungan yang memandu dan mendukung pengambilan

keputusan etis yang sehat (Kazemian *et al.*, 2019; Tuti dan Mulyani, 2021). Maka itu sangat dimungkinkan bahwa lingkungan etikal dapat berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan *internal control* terutama dalam pencegahan fraud.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : *Ethical Climate* dapat memoderasi pengaruh *Internal Control* terhadap pencegahan *fraud*.

### **3.2.6 *Ethical Climate* Memoderasi Pengaruh *Whistleblowing System* pada Pencegahan Fraud**

Dalam teori etika *deontology*, terdapat 3 jenis *deontology*, salah satunya yaitu *intuitionistic pluralis*. Teori ini menyatakan bahwa ada beberapa aturan moral atau kewajiban yang harus diikuti oleh semua manusia. Dalam teori ini terdapat kewajiban utama yang harus dilakukan manusia yaitu beberapa diantaranya adalah kewajiban akan kebenaran, kepatuhan, ketaatan, setia, dan tidak berbohong, tidak merugikan orang lain, menjunjung tinggi keadilan serta wajib memperbaiki kesalahan yang ada. Oleh karena itu, lingkungan yang memiliki etika tersebut akan terhindar ataupun dapat meminimalisir terjadinya fraud. Namun, apabila ada individu yang melanggar aturan, maka respon dari pihak lain dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat setiap individu dalam melakukan suatu perilaku. Sehingga, individu yang ingin melakukan pelanggaran tersebut akan lebih berpikir sebelum melakukannya karena akan ada respon tidak baik dari pihak lain yaitu pelaporan melalui *whistleblowing system*.

Pada konsep *ethical climate*, iklim etis suatu organisasi dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan organisasi yang menyebabkan anggota dalam organisasi memandang dan menyikapi suatu peristiwa (Lestari dan Yaya, 2017). Sehubungan dengan perilaku *whistleblowing*, teori *ethical climate* dapat

digunakan untuk menunjukkan bagaimana niat pelaporan dipengaruhi oleh iklim organisasi (Ahmad *et al.*, 2014). Studi Ahmad *et al.* (2014) menggunakan *ethical climate work theory* yang dideskripsikan melalui penelitiannya tentang *whistleblowing behaviour: the influence of ethical climates theory*, yang menghubungkan bahwa organisasi memiliki iklim etika/*ethical climate* yang berbeda yang akan mempengaruhi niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian tersebut mendukung peningkatan aturan hukum di negara Malaysia yang dilakukan pada Institute of Internal Auditor Malaysia (IIA Malaysia). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hanya iklim etika prinsip yang signifikan dalam memprediksi niat *whistleblowing* internal pada auditor internal. Iklim prinsip didasarkan pada keyakinan bahwa ada prinsip-prinsip universal keputusan benar dan salah dan etika diambil oleh anggota organisasi didasarkan pada aplikasi atau penafsiran peraturan, hukum dan standar. Raharjo (2015) juga melakukan penelitian tentang *ethical climate* dan *whistleblowing* dengan hasil analisis menunjukkan bahwa iklim etika berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* dalam mencegah kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : *Ethical Climate* dapat memoderasi pengaruh *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud*.