

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlanjutan tata kelola pemerintahan yang efektif bergantung pada transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara. Sebagai pengelola anggaran publik, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap dana yang digunakan sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang telah ditetapkan. Transparansi dalam pengelolaan keuangan negara tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, tetapi juga untuk mencegah berbagai bentuk penyimpangan yang dapat merugikan negara dan masyarakat (Biduri et al., 2023). Namun dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang menghambat implementasi prinsip-prinsip tersebut. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah tingginya angka penyimpangan keuangan atau *fraud* di sektor publik. *Fraud* dalam pengelolaan anggaran negara tidak hanya menyebabkan kerugian finansial yang signifikan, tetapi juga mengurangi kredibilitas institusi pemerintah serta melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem birokrasi (Raharja & Sulistyowati, 2024).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan dan sistem pengawasan guna meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Beberapa

upaya yang dilakukan meliputi penerapan audit internal yang lebih ketat, penyusunan regulasi yang lebih komprehensif, serta penguatan sistem pengendalian dalam setiap lembaga pemerintahan (Fathoni et al., 2024). Namun, efektivitas kebijakan ini masih menghadapi berbagai kendala. Dalam praktiknya, meskipun secara administratif sistem pengendalian telah disusun dengan baik, masih banyak kelemahan dalam implementasinya yang memungkinkan adanya celah yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan penyimpangan (Anandya & Werastuti, 2020). Selain itu, tekanan eksternal dan konflik kepentingan dalam birokrasi juga menjadi faktor yang sering menghambat penerapan sistem pengawasan yang efektif. Dalam beberapa kasus, pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran keuangan justru enggan melaporkan karena takut menghadapi risiko atau dampak negatif terhadap karier mereka (Jordan, 2007). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan strategis guna memastikan bahwa prinsip transparansi dan akuntabilitas tidak hanya diterapkan dalam regulasi, tetapi juga dijalankan secara konsisten dalam praktik birokrasi di setiap level pemerintahan. Pada instansi pemerintah terdapat lembaga yang menyelenggarakan kegiatan pengawasan, pemeriksaan dan pengendalian yang dilakukan oleh unit pengawasan intern pemerintah yang disebut Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Inspektorat merupakan salah satu bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki peran utama dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal di lingkungan pemerintahan. Hal ini telah diatur dalam pasal 4 peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 terkait dengan peran dan fungsi Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan pemerintah, Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota menyelenggarakan fungsi antara lain perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan. Namun, efektivitas pengawasan yang telah diatur dalam berbagai regulasi masih menghadapi berbagai kendala, khususnya dalam implementasinya di tingkat daerah. Salah satu wilayah yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan keuangan negara adalah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan laporan Inspektorat kabupaten Bone, ditemukan adanya dugaan penyalahgunaan anggaran sebesar Rp 8,2 Miliar dalam rentang waktu Januari hingga September 2023. Temuan ini tersebar pada berbagai entitas seperti Organisasi Perangkat Daerah (OPD), UPT pendidikan, puskesmas, serta pengelolaan dana desa. Selain itu, Inspektorat juga menerima 72 laporan pengaduan dugaan tindak pidana korupsi, yang setelah diverifikasi menunjukkan indikasi kerugian negara senilai Rp 1,1 Miliar (Sumber: DetikSulsel, 2023).

Fenomena serupa juga diperkuat dengan data dari Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sulawesi Selatan yang mengungkap berbagai kasus korupsi dengan total kerugian negara mencapai Rp 84 Miliar (Sumber: Kompas.com, 2024). Kasus-kasus tersebut terjadi di berbagai sektor, termasuk infrastruktur, pengadaan barang, dan perbankan yang mengindikasikan kelemahan dalam sistem pengendalian internal serta rendahnya efektivitas pengawasan terhadap pengelolaan anggaran. Dalam kasus penyalahgunaan anggaran proyek pembangunan jalan di Kabupaten Luwu Utara, Kasus ini melibatkan proyek pembangunan Jalan Ruas Sabbang-Tallang sepanjang 18 km pada tahun 2020 serta pembangunan Pasar Labbuakkang di Kota Parepare pada tahun 2019. Dalam kasus ini, ditemukan penggunaan perusahaan fiktif serta ketidaksesuaian antara spesifikasi proyek dengan kontrak yang telah disepakati. Selain itu, pihak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan proyek, seperti Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), diduga tidak menjalankan pengendalian kontrak dengan semestinya. Perubahan spesifikasi proyek tanpa mengikuti prosedur yang benar semakin memperjelas adanya pelanggaran dalam pengelolaan anggaran publik (Sumber: Kompas.com, 2024).

Selain kasus di sektor infrastruktur, korupsi juga ditemukan dalam pengadaan barang di Dinas Kota Makassar, khususnya dalam penanganan COVID-19. Dalam kasus ini, ditemukan bahwa dana yang

seharusnya dialokasikan untuk bantuan sosial dan pelayanan kesehatan justru diselewengkan oleh oknum tertentu dengan modus penyimpangan dana ke rekening pribadi. Di samping itu, praktik penyalahgunaan keuangan juga terjadi dalam bentuk pungutan PPh 21 terhadap PNS penerima jasa pelayanan klaim BPJS di RSUD Jeneponto pada periode 2017-2018 (Sumber: Kompas.com, 2024). Kasus-kasus ini tidak hanya merugikan negara secara finansial tetapi juga menghambat efektivitas kebijakan publik yang bertujuan membantu masyarakat dalam kondisi darurat.

Beberapa kasus di atas menggambarkan bahwa masih tingginya tingkat kecurangan dalam pengelolaan keuangan publik yang disebabkan oleh lemahnya sistem pengawasan, kurangnya kepatuhan terhadap regulasi, serta kurangnya transparansi dalam pelaksanaan anggaran. Secara umum, potensi terjadinya kecurangan dalam siklus pengelolaan anggaran dapat muncul pada tiga tahap, yaitu: tahap perencanaan, ketika pengalokasian anggaran dilakukan tanpa didasari kebutuhan *riil* atau adanya manipulasi dalam usulan kegiatan; tahap pelaksanaan, ketika anggaran yang telah disetujui direalisasikan tidak sesuai dengan perencanaan; serta tahap pertanggungjawaban atau pelaporan, ketika laporan keuangan atau dokumen pertanggungjawaban disusun dengan memanipulasi data agar tampak sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan berbagai fenomena kasus yang terjadi, khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan, kecurangan paling

banyak ditemukan pada tahap pelaksanaan, seperti penggunaan perusahaan fiktif, penyimpangan spesifikasi, hingga penyalahgunaan dana. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya strategis untuk mencegah terjadinya *fraud* dengan memperkuat pengendalian internal, membangun budaya organisasi yang berorientasi pada etika, serta mengoptimalkan *whistleblowing system*.

Sistem pengendalian internal yang kuat dapat mengidentifikasi kemungkinan terjadinya *fraud* melalui mekanisme pengawasan yang ketat, pemisahan tugas, serta evaluasi berkala terhadap aktivitas keuangan (Nadia et al., 2024). Menurut Anggraeni et al. (2021), pengendalian internal tidak hanya berperan dalam mencegah kecurangan, tetapi juga berperan dalam membangun kepercayaan organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang transparan, meningkatkan kepatuhan, serta menanamkan budaya tanggung jawab yang dapat mengurangi risiko *fraud*. Sebaliknya, lemahnya pengendalian internal menciptakan celah dalam sistem keuangan yang meningkatkan risiko terjadinya kecurangan (Nawawi & Salin, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kuntadi et al. (2023), Usman & Sundari (2024), dan Lubis et al. (2024) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. sedangkan penelitian yang dilakukan Nugroho et al. (2024), Putri et al. (2024), dan Wonar et al. (2018) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap

pencegahan kecurangan. Penjelasan ini sejalan dengan kerangka *fraud hexagon theory* yang dikembangkan oleh Vousinas (2019), di mana salah satu faktor kunci dalam terjadinya kecurangan adalah *opportunity* (kesempatan), yang muncul akibat lemahnya sistem pengendalian internal. Dalam perspektif teori ini, pengendalian internal yang tidak efektif memberikan celah atau ruang bagi individu maupun kelompok untuk melakukan tindakan curang karena lemahnya pengawasan, tidak adanya pemisahan tugas yang memadai, atau lemahnya sistem pelaporan.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam mencegah *fraud* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan etika, integritas, dan transparansi. Ketika nilai-nilai ini diterapkan secara konsisten, pegawai cenderung lebih patuh terhadap aturan, sadar akan risiko penyimpangan, dan berani melaporkan tindakan yang dianggap menyimpang. Menurut Afiah et al. (2019) budaya organisasi yang mengutamakan integritas dan akuntabilitas dapat membangun kesadaran kolektif di antara pegawai untuk menghindari perilaku *fraud* melalui penguatan etos kerja yang berlandaskan moralitas. Resmiani & Diatmika (2022) juga mengungkapkan bahwa penerapan budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai etika dapat meningkatkan kesadaran individu dalam mengenali dan melaporkan potensi penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif

bagi pelaksanaan tugas secara profesional dan transparan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah dan mengurangi risiko kecurangan (Rustiyaningsih, 2023). Penelitian Hidayat & Afriyenti (2023), Resmiani & Diatmika (2022), dan Elisabeth et al. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap upaya pencegahan kecurangan. Namun dalam penelitian Banowati et al. (2022), dan Raharja & Sulistyowati (2024) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang menanamkan nilai etika, integritas, dan transparansi membentuk *subjective norms*, yakni keyakinan individu terhadap norma sosial yang berlaku di lingkungannya. Ketika nilai-nilai ini diterapkan secara konsisten, individu merasakan adanya tekanan moral untuk bertindak sesuai harapan organisasi. Norma tersebut memperkuat niat (*intention*) pegawai untuk menghindari perilaku menyimpang karena tindakan fraud dianggap bertentangan dengan budaya yang berlaku.

Whistleblowing system menjadi salah satu instrument penting dalam upaya pencegahan kecurangan di lingkungan organisasi. *Whistleblowing system* memberikan kesempatan bagi pegawai atau pihak yang mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkan dugaan kecurangan secara anonim dan aman, tanpa takut menghadapi risiko

atau tindakan balasan (Nugroho et al., 2024). Menurut Lestari & Ayu (2021), penerapan *whistleblowing system* yang efektif dapat membangun budaya pengawasan di tempat kerja, di mana pegawai yang mengetahui adanya pelanggaran terdorong untuk melaporkan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya *fraud*. Tetapi, efektivitas *whistleblowing system* sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mendukung pelaksanaannya, termasuk perlindungan terhadap whistleblower dan tindak lanjut yang transparan terhadap setiap laporan yang diterima (Biduri et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Utami et al. (2024), Fathoni et al. (2024), Saud et al. (2020) dan Anggoe & Reskino (2023) menemukan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Namun penelitian Nugroho et al. (2024), Dwiyantri et al. (2022), dan Sujana et al. (2020) menjelaskan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini dikarenakan *whistleblowing system* sering kali tidak berjalan optimal karena minimnya tindak lanjut terhadap laporan yang masuk dan ketakutan pelapor akan tindak balasan. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior*, khususnya pada aspek *perceived behavioral control*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan perilaku. Ketika sistem whistleblowing didukung oleh perlindungan dan tindak lanjut yang nyata, persepsi kontrol meningkat, sehingga individu merasa mampu dan aman untuk melapor.

Moral sensitivity juga memainkan peran penting dalam pencegahan kecurangan, terutama dalam konteks pengelolaan dan tata kelola organisasi. *Moral sensitivity* merupakan bagian dari dimensi moralitas individu yang mencerminkan kesadaran seseorang dalam mengenali situasi yang mengandung dilema etika, memahami dampaknya, serta mempertimbangkan nilai-nilai moral sebelum mengambil keputusan. Dalam lingkungan kerja, pegawai yang memiliki tingkat *moral sensitivity* yang tinggi cenderung lebih peka terhadap potensi pelanggaran dan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas agar tidak melanggar aturan atau merugikan pihak lain (Reynolds & Miller, 2015). Namun, penelitian lain oleh Armelia & Wahyuni (2020) menekankan bahwa pengaruh *moral sensitivity* terhadap pencegahan *fraud* masih belum konsisten, tergantung pada faktor-faktor lain seperti tekanan organisasi dan kebijakan internal yang diterapkan. Jordan (2007) menambahkan bahwa *moral sensitivity* juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti pengalaman kerja, pendidikan, dan nilai-nilai personal yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengenali dan merespons situasi yang mengandung dilemma etika. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al. (2022) menunjukkan bahwa *moral sensitivity* sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan kecurangan dana desa. Sedangkan dalam penelitian Wonar et al.

(2018) menunjukkan bahwa *moral sensitivity* mampu memperlemah pengaruh kompetensi aparatur desa, ketaatan pelaporan keuangan, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Qorirah & Syofyan (2024) yang meneliti tentang “Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* pada OPD Pemerintah Kota Padang”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Qorirah & Syofyan (2024) adalah variabel moralitas individu diganti dengan variabel budaya organisasi karena sebagian besar penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang konsisten bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Dengan demikian, fokus pada budaya organisasi dinilai lebih relevan karena mencerminkan nilai-nilai kolektif yang dibentuk melalui kebijakan, etika kelembagaan, dan keteladanan pimpinan. Budaya organisasi yang kuat mampu menanamkan norma antikorupsi secara menyeluruh dan mendorong perilaku pegawai yang sesuai dengan nilai integritas. Penambahan *moral sensitivity* sebagai variabel moderasi dimaksudkan untuk menangkap aspek psikologis individu dalam merespons dilema etika yang mungkin muncul meskipun sistem telah terbentuk. *Moral sensitivity* memperkuat peran budaya dan sistem dengan memastikan bahwa individu tidak hanya memahami nilai yang berlaku, tetapi juga memiliki kepekaan moral

untuk menolak dan melawan potensi penyimpangan. Selain itu, perbedaan penelitian ini juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian oleh Qorirah & Syofyan (2024) dilakukan pada OPD Pemerintah Kota Padang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian yang ingin dijawab sebagai berikut.

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
3. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
4. Apakah *moral sensitivity* memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan?
5. Apakah *moral sensitivity* memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan?
6. Apakah *moral sensitivity* memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka disusun beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *moral sensitivity* memoderasi pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *moral sensitivity* memoderasi budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *moral sensitivity* memoderasi *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang akuntansi dan auditing, terkait upaya pencegahan

kecurangan melalui penguatan pengendalian internal, budaya organisasi, *whistleblowing system* dan *moral sensitivity*.

- b) Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur terkait topik pencegahan kecurangan di sektor publik.
- c) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan kajian ilmiah bagi instansi pemerintah khususnya Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
- b) Diharapkan menjadi pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pencegahan kecurangan berbasis etika dan kepekaan moral.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior pertama kali dikembangkan oleh Ajzen (1985) sebagai pengembangan dari *Theory of Reasoned Action*. *Theory of Reasoned Action* menjelaskan bahwa niat individu untuk melakukan suatu perilaku ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu *attitude toward behavior* (sikap terhadap perilaku) dan *subjective norms* (norma subjektif). Namun, dalam perkembangannya, Ajzen (1991) menambahkan satu faktor penting yaitu *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku) yang berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu tindakan. *Theory of Planned Behavior* dilandasi oleh asumsi bahwa perilaku manusia pada dasarnya merupakan hasil dari pertimbangan rasional, di mana individu mempertimbangkan konsekuensi baik dan buruk dari suatu tindakan sebelum memutuskan untuk bertindak (Ajzen, 1985). Dengan demikian, *Theory of Planned Behavior* memandang bahwa perilaku individu dikendalikan oleh intensi (niat), yaitu keinginan yang muncul sebagai hasil dari kombinasi sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku.

Menurut Ajzen (1991), sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki penilaian positif atau negatif terhadap perilaku tertentu. Sikap ini dibentuk berdasarkan keyakinan individu mengenai dampak atau konsekuensi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*). Norma subjektif (*subjective norms*) merujuk pada tekanan sosial atau pengaruh orang lain yang dianggap penting dalam mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, yang didasari oleh kepercayaan normatif (*normative beliefs*) dan motivasi untuk patuh. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) mengacu pada persepsi individu mengenai sejauh mana mereka merasa mampu mengendalikan perilaku yang dimaksud, termasuk kendala atau kemudahan yang mungkin dihadapi (*control beliefs*).

Keterkaitan antara *Theory of Planned Behavior* dengan pencegahan kecurangan adalah karena tindakan kecurangan merupakan perilaku yang dilakukan secara sadar dan berada dalam kendali individu (Ajzen, 1991). Pengendalian internal dalam organisasi dapat mempengaruhi persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), karena pengendalian yang kuat memberikan batasan dan arahan perilaku yang jelas, sehingga meningkatkan keyakinan individu untuk tidak melakukan kecurangan (Alleyne et al., 2013). Selain itu budaya organisasi berkaitan dengan norma subjektif (*subjective norms*), karena budaya yang berlandaskan etika

dan integritas menciptakan norma sosial yang mendorong sejauh seluruh anggota organisasi untuk menjauhi perilaku menyimpang (Sweeney et al., 2010). Budaya organisasi yang baik mampu membentuk pandangan bersama bahwa kecurangan adalah tindakan yang tidak dapat diterima, sehingga mempengaruhi niat individu untuk tidak terlibat dalam kecurangan.

Whistleblowing system juga erat kaitannya dengan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), karena keberadaan mekanisme pelaporan kecurangan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan individu untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut terhadap risiko atau tekanan (Kaplan & Schultz, 2007; Park & Blenkinsopp, 2009). Lebih lanjut, *moral sensitivity* berhubungan dengan terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) karena kepekaan moral mencerminkan sikap individu dalam menilai suatu tindakan sebagai baik atau buruk (Clarkeburn, 2002). *Moral sensitivity* mempengaruhi proses pengambilan keputusan individu ketika menghadapi situasi yang mengandung potensi kecurangan. Individu dengan *moral sensitivity* yang tinggi cenderung memiliki kesadaran etis yang lebih kuat, sehingga lebih mampu mencegah dan menolak perilaku curang (Nugroho et al., 2024).

2.1.2 Fraud Hexagon Theory

Fraud Hexagon Theory merupakan pengembangan terbaru dari teori-teori kecurangan sebelumnya yang dikembangkan untuk

melengkapi dan memperluas teori sebelumnya seperti *Fraud Triangle* (Cressey, 1953), *Fraud Diamond* (Wolfe & Hermanson, 2004), dan *Fraud Pentagon* (Marks, 2018). Teori ini dikemukakan oleh Georgios L. Vousinas (2019) dalam tulisannya "*Advancing Theory of Fraud: The S.C.C.O.R.E. Model*", dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan.

Fraud Hexagon Theory terdiri dari enam komponen utama yaitu *stimulus* (tekanan), *capability* (kemampuan), *collusion* (kolusi), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), dan ego. Teori ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari konsep sebelumnya, yaitu *fraud triangle*, *fraud diamond*, dan *fraud pentagon*, dengan menambahkan unsur *collusion* (kolusi) sebagai salah satu faktor utama yang mendorong terjadinya kecurangan. Salah satu perbedaan mendasar dalam teori ini adalah penggunaan istilah baru untuk menjelaskan konsep yang telah dikemukakan dalam teori sebelumnya. Seperti komponen stimulus dalam *fraud hexagon* memiliki makna yang sama dengan *pressure* (tekanan) yang telah dijelaskan dalam *fraud triangle*, *fraud diamond*, dan *fraud pentagon*. Serta penambahan komponen ego yang memiliki makna yang sama dengan *arrogance* (arogansi) sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dalam teori fraud pentagon. Terdapat enam

faktor utama yang dapat mendorong seseorang melakukan tindakan kecurangan:

1. *Stimulus* (Tekanan)

Tekanan merupakan faktor-faktor yang memotivasi individu untuk melakukan kecurangan. Faktor ini dapat berupa tekanan finansial, tuntutan pekerjaan, atau ekspektasi dari pihak eksternal yang mendorong individu untuk mencari jalan pintas dalam mencapai tujuan tertentu (Vousinas, 2019).

2. *Capability* (Kemampuan)

Kemampuan seseorang dalam memanipulasi sistem atau menutupi tindakan curang sangat menentukan keberhasilan kecurangan. Faktor ini telah diperkenalkan dalam fraud diamond, di mana individu yang memiliki kecerdasan tinggi, pengalaman, dan wewenang cenderung lebih mampu mengelabui sistem pengendalian internal (Wolfe & Hermanson, 2004).

3. *Collusion* (Kolusi)

Kolusi menyoroti bagaimana keterlibatan lebih dari individu dalam suatu organisasi dapat meningkatkan peluang keberhasilan kecurangan. Vousinas (2019) menegaskan bahwa tindakan curang yang dilakukan secara bersama-sama lebih sulit untuk dideteksi dibandingkan jika dilakukan secara individu.

4. *Opportunity* (Kesempatan)

Kesempatan terjadi ketika terdapat kelemahan dalam sistem pengendalian internal yang memungkinkan individu melakukan kecurangan tanpa risiko tinggi untuk terdeteksi. Lemahnya pengawasan organisasi dapat meningkatkan kecenderungan individu untuk bertindak curang.

5. *Rationalization* (Rasionalisasi)

Rasionalisasi adalah proses kognitif yang dilakukan individu untuk membenarkan tindakan curangnya agar tidak bertentangan dengan nilai moralnya. Cressey (1953) telah mengidentifikasi bahwa hampir semua pelaku kecurangan meyakini bahwa tindakan yang mereka lakukan dapat dibenarkan secara moral.

6. *Ego* (Kesombongan/Arogansi)

Faktor ego mengacu pada superioritas individu yang merasa bahwa aturan dan pengendalian internal tidak berlaku bagi dirinya. Konsep ini sebelumnya telah diidentifikasi dalam *fraud pentagon*, yang menjelaskan bahwa individu dengan jabatan tinggi cenderung lebih mudah melakukan kecurangan karena merasa memiliki hak istimewa dalam organisasi.

Fraud hexagon theory menjadi dasar dalam memahami mekanisme yang memungkinkan terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi. *Fraud hexagon theory* menyoroti bahwa kecurangan bukan hanya disebabkan oleh individu semata, tetapi juga

dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang memberikan celah bagi tindakan tersebut. Dalam konteks penelitian ini, *fraud hexagon theory* digunakan untuk mengeksplorasi bagaimana sistem dan kebijakan organisasi dapat berperan dalam menekan potensi kecurangan. Teori ini juga membangun justifikasi terhadap tindakannya, sehingga diperlukan upaya sistematis untuk mempersempit peluang kecurangan dalam memperkuat integritas dalam organisasi.

2.2 Tinjauan Empiris

2.2.1 Pencegahan Kecurangan

Pencegahan kecurangan merupakan serangkaian langkah sistematis yang dilakukan organisasi untuk mencegah timbulnya tindakan curang melalui penguatan pengendalian internal, pembentukan budaya organisasi yang etis, dan penerapan tata kelola yang baik. Menurut BPKP (2008), pencegahan kecurangan adalah upaya yang terintegrasi yang bertujuan menekan faktor penyebab kecurangan, yaitu peluang, tekanan, dan rasionalisasi. Pencegahan ini tidak hanya untuk menghindari kerugian akibat kecurangan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan organisasi yang menjunjung tinggi integritas dan akuntabilitas. Menurut Albrecht et al. (2006) pencegahan kecurangan dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu:

1. Pencegahan kecurangan melalui *Soft control*

Soft control berfokus pada pembentukan budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai etika, kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk norma dan perilaku karyawan yang menjauhi kecurangan. Penerapan kode etik (*code of conduct*) menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan budaya organisasi, dan ditegakkan secara konsisten (Rustiyaningsih, 2023). Selain itu, organisasi perlu melaksanakan pelatihan etika dan anti-kecurangan secara berkala, serta melakukan proses rekrutmen yang mempertimbangkan integritas pribadi agar organisasi terhindar dari individu yang berpotensi melakukan kecurangan (Biduri et al., 2023).

2. Pencegahan kecurangan melalui *Hard control*

Hard control merupakan upaya pencegahan kecurangan yang dilakukan melalui penerapan pengendalian internal dan tata kelola organisasi (*good governance*) yang efektif. Pengendalian internal yang baik mencakup pemisahan tugas (*segregation of duties*), otorisasi dan verifikasi transaksi, audit internal, dan pelaporan keuangan yang akurat (Zelmiyanti & Anita, 2015). Salah satu instrumen penting dalam hard control adalah *whistleblowing system*. Selain itu, penerapan sanksi yang tegas terhadap pelaku kecurangan juga menjadi bagian penting dari upaya pencegahan agar memberikan efek jera dan

membangun kepercayaan publik terhadap organisasi (Rustiyaningsih, 2023).

2.2.2 Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang integral dalam manajemen organisasi, termasuk sektor pemerintahan, yang bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO, 2013) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang melibatkan dewan direksi, manajemen, dan seluruh personel organisasi yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai atas pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor pemerintahan, pengendalian internal menjadi mekanisme penting untuk menjaga akuntabilitas dan integritas pengelolaan keuangan negara. Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pengendalian internal di lingkungan instansi pemerintah dilaksanakan secara menyeluruh oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, andal, dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pengendalian internal dalam konteks pemerintahan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencegah penyimpangan dan kecurangan, tetapi juga sebagai upaya meningkatkan kualitas

pengelolaan keuangan dan pelayanan publik. Namun sistem pengendalian yang lemah dapat menciptakan celah bagi tindakan korupsi, manipulasi data, serta inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya negara. Kurangnya pemisahan tugas, lemahnya mekanisme pengawasan, serta ketidaktepatan prosedur audit dapat meningkatkan risiko penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dalam administrasi pemerintahan (Tullah et al., 2018).

Secara konseptual, pengendalian internal terdiri dari lima komponen utama yang saling terkait (COSO, 2013), yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*control environment*)

Lingkungan pengendalian mencakup seperangkat standar, prosedur, dan struktur yang berfungsi sebagai landasan utama dalam implementasi pengendalian internal di seluruh organisasi. Faktor-faktor utama dalam lingkungan pengendalian meliputi nilai integritas dan etika organisasi, mekanisme yang memungkinkan dewan direksi menjalankan fungsi pengawasan dengan optimal, serta sistem insentif atau penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam organisasi.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko merupakan suatu proses dinamis yang dilakukan secara berulang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Risiko ini harus dinilai berdasarkan tingkat

toleransi risiko yang telah ditetapkan agar dapat dikelola dengan tepat. Beberapa prinsip utama dalam penilaian risiko, yaitu: (a) penentuan tujuan untuk mengidentifikasi serta menilai risiko, (b) analisis risiko guna menjadi dasar dalam strategi mitigasi, (c) mempertimbangkan kemungkinan terjadinya kecurangan dalam proses penilaian risiko, serta (d) evaluasi perubahan signifikan yang dapat berdampak pada efektivitas pengendalian internal.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian mencakup berbagai kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh instruksi manajemen dijalankan dengan efektif. Tujuan utama dari aktivitas pengendalian adalah memberikan jaminan bahwa kebijakan organisasi diterapkan dengan benar serta mengurangi kemungkinan penyimpangan dalam operasional bisnis.

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

Informasi yang akurat dan relevan diperlukan di seluruh tingkatan organisasi agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif. Kualitas informasi dalam pengendalian internal ditentukan sejauh mana data dapat diidentifikasi, diterima, diproses, dan dikomunikasikan melalui sistem informasi yang tersedia. Selain itu, komunikasi yang efektif menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa seluruh pegawai memahami serta berperan aktif dalam sistem pengendalian internal organisasi.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Proses pemantauan bertujuan untuk menilai efektivitas pengendalian internal secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik bagi peningkatan kinerja organisasi. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan pengendalian tetap berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku serta dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis dan operasional perusahaan.

2.2.3 Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung penerapan sistem pengendalian internal dan mencegah terjadinya kecurangan di lingkungan organisasi. Menurut Robbins et al. (2017), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang dibagikan oleh seluruh anggota organisasi dan mengarahkan perilaku mereka dalam menjalankan tugas serta mengambil keputusan. Sebagai identitas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi mencakup berbagai aspek yang mencakup membentuk perilaku individu di tempat kerja, seperti nilai-nilai integritas, kejujuran, profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tujuan bersama (Edy, 2015). Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sekadar aturan tertulis, tetapi juga nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten dalam setiap aktivitas organisasi.

Budaya organisasi juga dapat dipandang sebagai suatu mekanisme pengendalian yang tidak terlihat (*invisible control mechanism*) yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara signifikan (Hofstede, 1984). Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin besar kemungkinan organisasi tersebut dapat menghindari praktik-praktik kecurangan dan perilaku tidak etis lainnya. Budaya organisasi yang baik bukan hanya mengarahkan individu untuk mematuhi aturan yang berlaku, tetapi juga menanamkan kesadaran bahwa perilaku tidak etis atau tindakan curang merupakan sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai organisasi. Pemahaman ini menjadi penting terutama ketika organisasi menghadapi situasi di mana pengendalian formal mungkin tidak mampu mengawasi seluruh aktivitas yang terjadi (Zelmiyanti & Anita, 2015).

Kecurangan dalam suatu organisasi cenderung lebih mudah terjadi apabila lingkungan kerja memiliki integritas yang rendah, sistem pengendalian internal yang lemah, kurangnya akuntabilitas, atau adanya tekanan yang besar terhadap individu. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tidak jujur yang merugikan organisasi. Karyono (2013) menegaskan bahwa ketika kecurangan disebabkan oleh faktor individu, upaya pencegahannya dapat difokuskan pada peningkatan integritas, pembentukan budaya kejujuran, serta penghilangan berbagai aspek yang memungkinkan terjadinya penyimpangan seperti tekanan, kesempatan, kebutuhan,

rasionalisasi, dan ketidakterbukaan dalam proses pengungkapan. Sebaliknya, apabila permasalahan terletak pada kelemahan pengendalian internal organisasi, maka pendekatan yang diperlukan adalah dengan merancang struktur pengendalian yang kuat dan mengimplementasikan praktik-praktik manajerial yang baik dan sehat.

Organisasi memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan atau bahkan menghilangkannya sama sekali. Hal ini dapat dicapai dengan menanamkan nilai-nilai kejujuran, etika, dan profesionalisme yang dikomunikasikan secara jelas dan diterapkan dalam seluruh aspek operasional organisasi. Perilaku organisasi yang mengedepankan integritas dapat menjadi penghalang bagi terjadinya tindakan curang. Menurut Edy (2015) yang merujuk pada pandangan kilman (1998), budaya organisasi merupakan jiwa dari suatu organisasi yang terbentuk dari nilai-nilai luhur yang menjadi landasan etika dalam mengelola berbagai aktivitas dan proses di dalamnya. Wibowo & Phil (2016) menguatkan pandangan ini dengan menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar yang meliputi keyakinan, norma, dan nilai-nilai yang disepakati bersama oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini tidak hanya mengatur bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, tetapi juga bagaimana mereka menghadapi situasi yang menuntut pengambilan keputusan yang berlandaskan etika dan profesionalisme.

2.2.4 Whistleblowing system

Whistleblowing system adalah mekanisme yang memungkinkan anggota organisasi, baik dari karyawan maupun pejabat, untuk melaporkan berbagai bentuk pelanggaran, penipuan, atau penyimpangan yang terjadi di dalam organisasi. Tujuan utama dari penerapan mekanisme ini adalah untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor agar terhindar dari berbagai potensi ancaman atau tekanan yang mungkin dihadapi akibat pelaporan tersebut (KNKG, 2008). Dalam konteks tata kelola organisasi, *whistleblowing system* dianggap sebagai salah satu bagian integral yang bertujuan untuk mencegah terjadinya praktik penyimpangan dan kecurangan dalam organisasi, serta memperkuat penerapan *good governance* (Nurhidayat & Kusumasari, 2017).

Penerapan *whistleblowing system* yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk melaporkan pelanggaran, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan akuntabilitas dan integritas organisasi. Sistem ini memberikan kesempatan bagi individu dalam organisasi untuk mengungkapkan tindakan yang bertentangan dengan hukum, etika, maupun standar perilaku yang telah ditetapkan. Selain itu, penerapan *whistleblowing system* yang optimal dapat membantu memperbaiki prosedur kerja dan mengidentifikasi kelemahan dalam pengendalian internal yang dapat dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab (Nurhidayat & Kusumasari, 2018). Keberhasilan

pelaksanaan *whistleblowing system* sangat tergantung pada sejauh mana kebijakan yang diterapkan mampu melindungi pelapor dari tindakan balasan (retaliasi) yang dapat menghalangi proses pelaporan tersebut (Hersh, 2002).

Menurut KNKG (2008), terdapat tiga aspek utama dalam pelaksanaan *whistleblowing system*, yaitu:

1. Aspek struktural

Aspek struktural dalam *whistleblowing system* mencakup berbagai elemen yang membentuk fondasi utama dari penerapan sistem ini, terdapat empat elemen penting yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Pernyataan Komitmen

Seluruh anggota organisasi perlu menunjukkan komitmen yang jelas terhadap pelaksanaan *whistleblowing system*. Hal ini mencakup kesediaan untuk melaksanakan prosedur pelaporan pelanggaran dan aktif berperan dalam melaporkan berbagai bentuk penyimpangan yang ditemukan. Pernyataan komitmen ini dapat dibuat terpisah atau menjadi bagian dari perjanjian kerja bersama, serta dapat disisipkan dalam dokumen kepatuhan terhadap kode etik organisasi.

b) Kebijakan Perlindungan Pelapor

Organisasi perlu memiliki kebijakan yang secara tegas menjamin perlindungan bagi pelapor yang melaporkan

pelanggaran dengan itikad baik. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada pelapor dan memastikan bahwa mereka tidak akan menghadapi tindakan balasan, seperti intimidasi dan diskriminasi. Selain itu, kebijakan ini harus disusun sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mengikuti praktik terbaik dalam penerapan *whistleblowing system*.

c) Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan

Untuk menjalankan *whistleblowing system* dengan baik, perlu dibentuk unit pengelola yang bertanggung jawab dalam menerima dan menindaklanjuti laporan pelanggaran. Unit ini sebaiknya bersifat independen dan memiliki akses langsung kepada pimpinan perusahaan. Pemilihan anggota unit pengelola perlu dilakukan secara profesional dan obyektif agar dapat menjamin bahwa laporan yang diterima dapat diproses dengan adil dan transparan.

d) Sumber Daya yang Memadai

Pengelolaan *whistleblowing system* memerlukan sumber daya yang mencukupi, seperti tenaga kerja yang kompeten, media komunikasi yang efektif, pelatihan yang memadai bagi pengelola, serta pendanaan yang sesuai. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan saluran pengaduan yang mudah diakses oleh seluruh anggota organisasi, sehingga laporan pelanggaran dapat disampaikan dengan aman dan tepat waktu.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional dalam *whistleblowing system* mencakup seluruh prosedur yang berkaitan dengan pelaporan, investigasi, serta tindak lanjut terhadap laporan yang diterima. Media pelaporan yang digunakan dapat berupa hotline, email, kotak pengaduan, atau sistem digital lainnya yang memungkinkan pelapor untuk menyampaikan informasi dengan aman, anonim, atau secara terbuka sesuai dengan pilihan mereka (Mesmer-magnus & Viswesvaran, 2005).

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan berfokus pada upaya untuk menjaga efektivitas dan keberlanjutan *whistleblowing system* melalui pelatihan, sosialisasi, serta evaluasi berkala terhadap penerapannya. Penguatan budaya organisasi yang mendukung pelaporan pelanggaran secara terbuka menjadi salah satu elemen penting dalam aspek ini (Kaptein, 2011).

2.2.5 Moral sensitivity

Moral Sensitivity atau sensitivitas moral merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali dan memahami adanya isu atau permasalahan dalam suatu situasi yang mengandung unsur moral atau etika (Rest, 1986). Sensitivitas moral menjadi tahap awal yang penting dalam proses pengambilan keputusan etis karena seseorang tidak dapat bertindak secara etis tanpa terlebih dahulu menyadari adanya

persoalan moral (Reynolds & Miller, 2015). Dengan kata lain, sensitivitas moral membantu individu dalam mendeteksi dan merespon situasi yang memiliki konsekuensi etis, sehingga dapat mendorong pengambilan keputusan yang selaras dengan nilai-nilai moral dan etika organisasi (Rustiyaningsih, 2023).

Dalam teori yang dikemukakan oleh Rest (1986), *moral sensitivity* dibagi ke dalam tiga elemen utama yang saling berkaitan dalam proses pengambilan keputusan moral, yaitu:

1. Kesadaran Moral (*Moral Awareness*)

Kesadaran moral merupakan kemampuan individu untuk mengenali isu moral atau konflik etika dalam situasi tertentu. Kemampuan ini mencakup identifikasi terhadap tindakan yang dianggap tidak etis atau melanggar nilai-nilai moral yang berlaku. Kesadaran moral merupakan tahap awal yang menentukan apakah individu akan merespons situasi tersebut dengan mempertimbangkan aspek moral atau tidak.

2. Pengetahuan Moral (*Moral Knowledge*)

Pengetahuan moral mengacu pada pemahaman individu mengenai nilai-nilai etika. Prinsip-prinsip moral, serta aturan-aturan yang berlaku dalam suatu konteks tertentu. Pemahaman ini berfungsi sebagai landasan dalam mengevaluasi tindakan apakah sesuai atau bertentangan dengan standar moral. Pengetahuan moral yang baik memungkinkan seseorang untuk

mempertimbangkan secara rasional implikasi dari berbagai pilihan tindakan.

3. Analisis Moral

Analisis moral adalah kemampuan untuk mengevaluasi dampak dari berbagai alternatif tindakan yang dapat diambil terhadap pihak-pihak yang terlibat. Proses ini mencakup penilaian kritis terhadap konsekuensi potensial dari setiap pilihan yang dibuat. Analisis moral yang efektif memungkinkan seseorang untuk mempertimbangkan berbagai perspektif secara adil dan mengambil keputusan yang seimbang antara kepentingan pribadi dan nilai-nilai moral yang berlaku.

Dalam konteks penerapan *moral sensitivity* di lingkungan organisasi, kemampuan ini memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya budaya etis yang kuat. Ketika seseorang mampu mengidentifikasi isu moral dengan baik, mereka akan lebih peka terhadap tindakan yang berpotensi melanggar nilai-nilai etika atau merugikan pihak lain. Menurut Jordan (2007), sensitivitas moral yang tinggi juga akan melibatkan kemampuan untuk mengambil perspektif orang lain dan mengantisipasi dampak dari suatu tindakan terhadap kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, *moral sensitivity* tidak hanya berkaitan dengan pengenalan masalah etis, tetapi juga menyangkut kemampuan untuk merespons isu tersebut dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.

Moral sensitivity dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi karakteristik individu seperti pengalaman etis, pendidikan, dan nilai-nilai moral yang dianut. Seseorang yang memiliki pemahaman etika yang kuat dan pengalaman yang lebih luas dalam menghadapi dilema moral cenderung memiliki tingkat *moral sensitivity* yang lebih tinggi (Reynolds & Miller, 2015). Sementara itu, faktor eksternal seperti budaya organisasi, norma sosial, dan lingkungan kerja juga berperan dalam membentuk sensitivitas moral seseorang. Lingkungan yang mengedepankan nilai-nilai etika dan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat mampu meningkatkan kemampuan individu dalam mengenali dan merespons situasi yang memiliki dimensi moral (Kaptein, 2011).

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan relevan dengan penelitian ini baik dari segi metode, analisis atau poin-poin penting lainnya namun berbeda dari beberapa aspek dapat dilihat di bawah ini:

1. Penelitian Qorirah & Syofyan (2024) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan moralitas

individu dan *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

2. Penelitian Anggoe & Reskino (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil menunjukkan bahwa pengendalian internal, *whistleblowing system*, komitmen organisasi, dan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Sedangkan moralitas individu mampu memoderasi pengaruh antara pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan komitmen organisasi terhadap fraud. Sedangkan besarnya pengaruh pencegahan kecurangan yang dapat dijelaskan dari adanya pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan komitmen organisasi, serta pengaruh moderasi moralitas individu sebesar 81,2%.
3. Penelitian Nugroho et al. (2024) yang berjudul “Faktor-Faktor Internal terhadap Pencegahan *Fraud* di BUMDES dengan Variabel *Moral Sensitivity* sebagai Moderasi”. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud, sementara *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh yang positif. Ketaatan pelaporan keuangan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan pencegahan fraud, sedangkan sistem pengendalian internal tidak memiliki hubungan

yang signifikan. Selain itu, *moral sensitivity* tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi SDM, whistleblowing, ketaatan pelaporan keuangan, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud pengelola BUMDES.

4. Penelitian Elisabeth et al. (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Good Governance, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan *Fraud* Pada Pemerintahan Kabupaten Samosir”. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi aparatur, budaya organisasi, dan tata kelola yang baik semuanya memiliki peran yang menguntungkan dalam mengurangi terjadinya kecurangan. sementara itu, tidak ada efek yang dapat diamati dari sistem pengendalian internal terhadap tindakan anti-fraud.
5. Penelitian Nadia et al. (2024) yang berjudul “Pengaruh *Whistleblowing System* dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*”. hasil menunjukkan bahwa *whistleblowing system* dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dan moralitas individu tidak mampu memoderasi hubungan *whistleblowing system* dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
6. Penelitian Sujana et al. (2020) yang berjudul “*Whistleblowing System, Competence, Morality, and Internal Control System Against Fraud Prevention on Village Financial Management in Denpasar*”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Sedangkan kompetensi sumber daya manusia, moralitas, dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa.

7. Penelitian Dwiyantri et al. (2022) yang berjudul "*Internal Control System, Whistleblowing System, Organizational Commitment and Fraud Prevention: Individual Morality as A Moderating Variable*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal di dalam bank secara otomatis akan mencegah terjadinya fraud. Namun, *whistleblowing system* tidak berpengaruh karena karyawan enggan melakukannya dengan baik. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan karena komitmen karyawan yang rendah. Moralitas individu memperlemah kecurangan karena komitmen karyawan yang rendah. Moralitas individu memperlemah hubungan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud.
8. Penelitian Anandya & Werastuti (2020) yang berjudul "Pengaruh *Whistleblowing System*, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system*, budaya organisasi, dan moralitas individu

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.

9. Penelitian Wahyudi et al. (2022) yang berjudul “*Prevention Village Fund Fraud in Indonesia: Moral Sensitivity as a Moderating Variable*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal perangkat desa, kompensasi yang sesuai, dan kompetensi mencegah kecurangan dana desa. Selanjutnya, kebaharuan dari penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel moderasi yaitu *sensitivitas moral* yang dapat memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal, kompensasi yang layak, dan kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan kecurangan dana desa.
10. Penelitian Rustiyaningsih (2023) yang berjudul “Budaya Organisasi dan Pencegahan *Fraud* dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap moralitas individu. Moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan keuangan desa. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa moralitas individu tidak terbukti memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan keuangan desa.

