

BAB II KAJIAN LITERATUR

A. Deskripsi Teori

1. *Fraud Pentagon Theory*

Teori terakhir yang melihat lebih dalam mengenai faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan adalah *Fraud Pentagon Theory (crowe's fraud pentagon theory)*. Teori *fraud pentagon* merupakan perluasan dari teori *fraud triangle* yang sebelumnya dikemukakan oleh Cressey, dalam teori ini menambahkan dua elemen *fraud* lainnya yaitu kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*). *Fraud risk factor* dalam teori *fraud pentagon* adalah :

1) *Pressure (Tekanan)*

Pressure adalah dorongan orang untuk melakukan *fraud*. "Pada umumnya tekanan muncul karena kebutuhan atau masalah finansial, tetapi banyak penyebab terjadinya kecurangan ini yang hanya terdorong oleh keserakahan" (Priantara, 2013: 44). Messier, Glover, dan Prawitt (2014: 115) menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor risiko yang terkait dengan tekanan atau motivasi untuk melaporkan penipuan :

a) Stabilitas keuangan atau profitabilitas terancam oleh kondisi ekonomi, industri, atau operasi entitas, seperti:

1. Tingkat persaingan yang tinggi atau pasar yang jenuh, disertai dengan berkurangnya margin keuntungan.
2. Sensitivitas tinggi terhadap perubahan cepat seperti perubahan teknologi, keusangan produk, atau suku bunga.
3. Penurunan permintaan konsumen yang signifikan dan peningkatan kebangkrutan dunia usaha, baik di industri maupun perekonomian secara keseluruhan.
4. Kerugian operasional meningkatkan risiko kebangkrutan, penyitaan atau litigasi akuisisi dalam waktu dekat.
5. Pertumbuhan atau profitabilitas yang cepat merupakan hal yang tidak biasa, terutama dibandingkan dengan perusahaan lain di industri serupa.
6. Persyaratan akuntansi, undang-undang, atau peraturan baru.

b) Tekanan berlebihan pada manajemen untuk memenuhi kebutuhan dan harapan hasil pihak ketiga menyebabkan :

1. Profitabilitas atau tingkat tren yang diharapkan dari analisis investasi, investor institusi, kreditor besar atau pihak luar lainnya.
 2. Perlunya tambahan hutang dan pembiayaan hutang supaya tetap kompetitif.
 3. Dampak negatif pelaporan keuangan yang buruk akibat tertundanya transaksi-transaksi penting.
- c) Posisi keuangan dewan direksi atau personel manajemen terancam oleh kinerja keuangan entitas.

2) *Opportunity* (Peluang)

Komponen *fraud pentagon* yang kedua yaitu *opportunity*. “*Opportunity* adalah peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Para pelaku *fraud* percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi” (Priantara, 2013: 46). Menurut Karyono (2013: 9) “kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi, dan ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja. Di samping itu tercipta beberapa kondisi lain yang kondusif untuk terjadinya tindak kriminal”.

Priantara (2013: 46) mengatakan; Pada dasarnya ada dua faktor yang dapat meningkatkan kemungkinan atau peluang seseorang untuk melakukan penipuan yaitu:

- a. Sistem pengendalian intern yang lemah, misalnya tidak ada jejak audit sehingga tidak dapat ditelusuri, aktivitas pengendalian yang tidak memadai dan tidak efektif pada area dan proses bisnis yang berisiko, sistem dan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat mengimbangi kompleksitas organisasi dan sumber daya manusia, kebijakan dan prosedur yang kurang menguntungkan. Pengawasan yang tidak efektif mencakup ketergantungan yang berlebihan terhadap pelaku kecurangan yang dilakukan oleh pimpinan, pemilik perusahaan atau atasan tidak disiplin menjalankan pengawasan.
- b. Tata kelola organisasi yang buruk kurangnya komitmen yang tinggi dan teladan yang baik dari manajemen, sikap manajemen yang lalai, lesu atau apatis, dan kegagalan dalam mendisiplinkan atau menghukum pelaku kecurangan dan kelalaian terhadap pelaku yang bertentangan dengan penilaian etis atau kecurangan, kurangnya kapasitas dalam kualitas operasional akibat kurangnya alat ukur dan kriteria, kegiatan pengawasan

dewan komisaris, komite audit tidak efektif atau independen, obyektif, aturan etika, dan prosedur standar internal ada tetapi hanya bersifat dekoratif.

3) *Rationalization* (Pembenaran)

Komponen yang ketiga *fraud pentagon* yaitu pembenaran atau *rationalization*. Priantara (2013: 47) mengemukakan bahwa “*rationalization* terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung *fraud*. Para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu *fraud* tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi”.

Karyono (2013: 10) juga dengan jelas menyatakan syarat-syarat bagi pelaku untuk mengajukan pembelaan, antara lain:

- a. Pelaku menganggap apa yang dilakukannya adalah hal yang biasa/wajar bagi orang lain.
- b. Pelaku merasa percaya bahwa dia telah memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi dan seharusnya menerima lebih dari yang dia terima.
- c. Pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk memperbaiki masalah dan kemudian mengembalikannya.

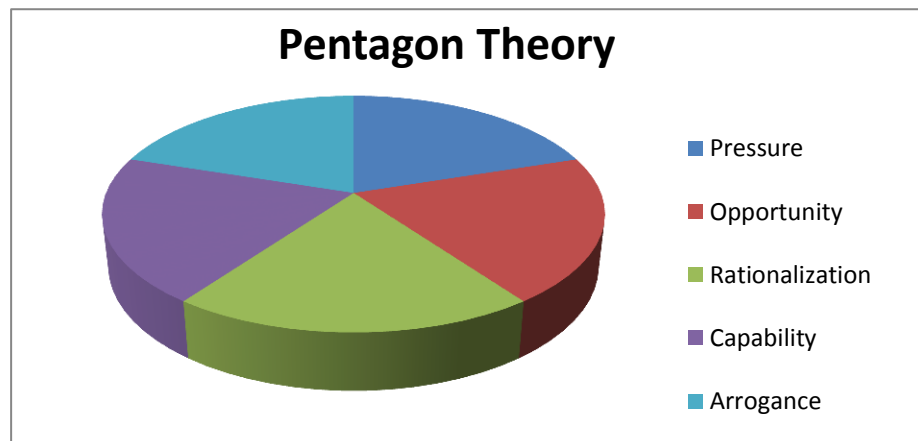
4) *Competence/Capability* (Kemampuan)

Capability atau kemampuan tersebut merupakan kemampuan pribadi yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Wolfe dan Hermanson “banyak fraud terutama yang bernilai miliaran tidak akan terjadi tanpa keberadaan orang yang tepat dengan kemampuan yang tepat. Peluang membuka pintu untuk fraud, tekanan dan rasionalisasi dapat menarik orang melakukan fraud. Tapi orang tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengenali peluang sebagai sebuah kesempatan dan mengambil keuntungan tersebut”. Seperti keahlian karyawan yang digunakan untuk mengabaikan kontrol internal, mengembangkan strategi penyembunyian, dan mengamati kondisi sosial untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Crowe,2011).

5) *Arrogance* (Arogansi)

Merupakan sifat superioritas atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa pengendalian internal dan kebijakan perusahaan tidak berlaku untuk dirinya (Crowe, 2011). Sedangkan menurut Horwath (2009: 3) “arogansi adalah sikap

superioritas atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa kontrol internal atau kebijakan perusahaan tidak berlaku untuk dirinya”. Pendapat lain disampaikan oleh Aprilia (2017: 99) bahwa “arogansi (arrogance) merupakan sifat kurangnya hati nurani yang merupakan sikap superioritas atau adanya sifat congkak pada seseorang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak dapat diberlakukan secara pribadi”.



Gambar 1 *Pentagon Theory* oleh Cressey

Secara umum kecurangan (*fraud*) atau penipuan akan selalu terjadi jika ada pencegahan dan deteksi efektif. Kecurangan dalam penyajian laporan keuangan perlu diwaspadai agar kecurangan tersebut dapat dideteksi dan dihilangkan sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dan masyarakat dapat mempunyai kepercayaan terhadap laporan keuangan. Karyono (2013 : 4-5) penipuan tersebut juga dapat dipertimbangkan “kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun luar organisasi”.

Priantara (2013: 6) berpendapat bahwa unsur penipuan terdiri dari :

- a. Beberapa pernyataan salah atau menyesatkan (*misrepresentation*) dan dapat berupa laporan, data atau informasi, ataupun bukti transaksi.
- b. Tidak hanya produksi yang buruk, penipuan juga merupakan pelanggaran terhadap peraturan, standar, dan ketentuan dalam beberapa kasus pelanggaran hukum.

- c. Melakukan tindakan menyalahgunakan atau menggunakan jabatan dan pekerjaan untuk keuntungan pribadi;
- d. Meliputi masa lalu atau masa kini karena perhitungan kerugian yang dialami korban seringkali dikaitkan dengan perbuatan di masa lalu dan yang sedang berlangsung;
- e. Didukung dengan adanya bukti yang nyata, artinya harus ada bukti objektif dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Perbuatan yang salah atau kelalaian yang disengaja (*make-knowingly or recklessly*); apabila ditemukan adanya kelalaian terhadap suatu data, informasi, laporan atau bukti transaksi, hal tersebut dimaksudkan (*intent*) untuk pihak yang bertindak atau terkena dampak melakukan kekeliruan atau tertipu dalam membaca dan memahami data;
- g. Pihak yang dirugikan mengandalkan dan tertipu oleh pernyataan yang salah (*misrepresentation*) dan merugikan (*detriment*). Artinya ada satu pihak yang dirugikan, dan sebaliknya ada pihak yang memperoleh keuntungan atau keuntungan secara tidak sah berupa uang atau harta benda, dan keuntungan ekonomi lainnya

Seperti dilansir *Association of Certified Fraud Examiner* (2016: 11), *Fraud* (kecurangan) dapat diklasifikasikan menjadi 3, yaitu :

- a) Kecurangan dalam pelaporan keuangan (*financial statement fraud*) antara lain menyajikan laba bersih yang lebih tinggi dari pendapatan sebenarnya (*net income overstatement*) dan menyajikan laba bersih lebih rendah dari pendapatan sebenarnya (*net income understatement*).
- b) Penyalahgunaan aset (*aset misappropriation*) untuk melakukan penipuan kas, penipuan investaris dan aset lainnya (*inventory and other assets*).
- c) Korupsi (*corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), hadiah tidak sah (*illegal gratuities*), dan pemerasan ekonomi (*economic extortion*).

2. Fraudulent Financial Reporting

Fraudulent financial reporting (kecurangan laporan keuangan) merupakan kecurangan yang dilakukan oleh Direksi berupa kesalahan material dalam laporan keuangan sehingga menimbulkan kerugian bagi investor dan kreditor (ACFE, 2018). Kecurangan laporan keuangan disusun dengan cara menyajikan laporan keuangan yang lebih baik dari yang sebenarnya (*overstating*) dan

menyajikan laporan keuangan yang lebih buruk dari yang sebenarnya (*understating*).

Kecurangan Laporan Keuangan juga sering terjadi disektor pemerintahan dalam bentuk kesalahan penyajian material laporan keuangan dengan tujuan untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*). Kecurangan menurut SA 240 IAPI (2013) adalah sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan laporan keuangan atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan, dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (penyalahgunaan atau penggelapan) yang berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku (Njonjie, P., Nangoi, G., & Gamaliel, H. 2019).

Prianta (2013 : 9) mempertimbangkan bahwa *fraudulent financial reporting* tindakan menyembunyian (*ommission*) yang tidak akurat atau disengaja atas suatu angka dan informasi dalam laporan keuangan dengan tujuan untuk menipu pengguna laporan keuangan, sehingga menimbulkan minat kecurangan laporan keuangan tersebut karena pribadi yang melakukannya merasa aman untuk menyajikan laporan keuangan tersebut.

Menurut Ferdian & Na'im, Indikator kecurangan laporan keuangan dapat mencakup tindakan yang diuraikan di bawah ini :

- 1) Manipulasi, memalsukan, atau memodifikasi dokumen akuntansi atau dokumen yang membuktikan sumber data yang melayani penyajian laporan keuangan.
- 2) Menyajikan rincian (menghapus) atau menghilangkan laporan keuangan, peristiwa, transaksi atau informasi material sebagai sumber laporan keuangan.
- 3) Salah penerapan secara sengaja prinsip akuntansi yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian atau pengungkapan, untuk mengukur, mengakui, melaporkan dan mengungkapkan peristiwa ekonomi dan transaksi.
- 4) Penghilangan yang dilakukan secara sengaja terhadap informasi yang seharusnya dilaporkan dan diungkapkan menyangkut prinsip dan kebijakan akuntansi yang digunakan dalam membuat laporan keuangan.

a. Unsur-unsur Kecurangan (*Fraud*)

Unsur-unsur kecurangan (*fraud*) melibatkan dua pihak (*collusion*), tindakan penggelapan, penghilangan atau *false representation* yang dilakukan dengan sengaja, akan menyebabkan kerugian nyata atau potensial atas tindakan pelaku *fraud*. Meskipun perusahaan secara hukum dapat menuntut pelaku *fraud*, ternyata tidak mudah usaha untuk menangkap para pelaku *fraud*, mengingat pembuktiannya yang relatif sulit. Penyebab / faktor pemicu *fraud* dibedakan atas 3 (tiga) hal yaitu :

- 1) Tekanan (*Unshareable pressure/ incentive*), yang merupakan motivasi seseorang untuk melakukan *fraud*. Motivasi melakukan *fraud*, antara lain motivasi ekonomi, alasan emosional (iri/cemburu, balas dendam, kekuasaan, gengsi) dan nilai (*values*).
- 2) Adanya kesempatan / peluang (*Perceived Opportunity*) yaitu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan atau menutupi tindakan tidak jujur.
- 3) Rasionalisasi (*Rationalization*) atau sikap (*Attitude*), yang paling banyak digunakan adalah meminjam (*borrowing*) asset yang dicuri. Auditor Independen / Auditor Eksternal / Akuntan Publik adalah melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan.

b. Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan (*Fraud*)

Pencegahan dan pendeteksian kecurangan (*fraud*) dalam Perusahaan/ organisasi harus mengambil langkah-langkah komprehensif untuk memproteksi sistem informasinya. Metode yang efektif untuk memperoleh *security system* yang mencukupi adalah terletak pada integritas (*integrity*) karyawan organisasi. Perusahaan atau organisasi dapat mengambil langkah untuk meningkatkan integritas karyawan dan mengurangi kemungkinan karyawan melakukan *fraud* dengan memperhatikan:

- 1) *Hiring & firing practices*. Dalam melakukan penerimaan dan pemecatan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati dan selektif.
- 2) *Managing disgruntled employees*. Banyak karyawan yang melakukan *fraud* adalah dalam rangka mencari pembalasan atau justice terhadap kesalahan-kesalahan yang pernah ditimpakan kepada mereka.

3) *Employee training*. *Fraud* jauh lebih sedikit akan terjadi dalam lingkungan dimana para karyawan percaya bahwa keamanan (*security*) merupakan tanggung jawab bersama, baik karyawan maupun manajemen.

Salah satu cara untuk mencegah timbulnya *fraud* adalah dengan merancang sebuah sistem yang dilengkapi dengan *internal control* yang cukup memadai sehingga *fraud* sukar dilakukan oleh pihak luar maupun orang dalam perusahaan/organisasi.

3. *Employee Morality* (Moralitas Karyawan)

Menurut Bertens, moralitas berasal dari kata latin (*moralis*) memiliki arti yang pada dasarnya sama dengan “moral”. Membahas tentang “moralitas suatu perbuatan”, artinya dalam segi moral suatu perbuatan baik atau buruk. Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk. Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya. Menurut Kohlberg (Aswad, Hasan, & Indrawati, 2018) memperluas padangan dasar ini dengan menetapkan bahwa perkembangan moral terutama berkaitan dengan keadilan dan perkembangannya berlanjut sepanjang hidup. Kohlberg menggunakan cerita tentang dilema moral dalam penelitiannya dan tertarik pada bagaimana orang-orang akan membertaruhkan tindakan mereka, jika mereka berada dalam dilema yang sama tentang moralitas. Perkembangan moral ada tiga tahap, yaitu tahap pra-konvensional, tahap konvensional, dan tahap pasca-konvensional.

Pada tahap pertama khusus pra-konvensional, individu akan bertindak karena takut terhadap undang-undang/peraturan yang ada jika berada pada tahap paling bawah. Hal lain yang ada pada tingkat etika ini juga adalah pertimbangan kepentingan pribadi sebagai faktor utama dalam melakukan suatu tindakan. Tahap kedua, secara konvensional individu bertindak berdasarkan persetujuan teman dan keluarga, serta norma-norma yang ada dalam masyarakat atau lingkungannya. Pada tahap tertinggi yaitu pasca konvensional, individu bertindak berdasarkan memperhatikan kepentingan orang lain dan mendasarkan tindakannya pada hukum universal. Menurut Rest, semakin tinggi standar moral seseorang, semakin besar kemungkinan mereka mengambil pilihan yang tepat.

Moralitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan dilema etika. Hasil dari beberapa studi yang dipaparkan menunjukkan bahwa moralitas karyawan tidak akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang yang memiliki moralitas yang rendah perilakunya akan berbeda dengan orang yang memiliki moralitas yang tinggi.

Dari sejumlah pengertian yang dikemukakan di atas, terlihat bahwa moral kerja adalah suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan dan pikiran untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Moral kerja dapat dilihat dalam kaitannya dengan moral individual dan moral kelompok. Moral individual berarti semangat individu untuk menyumbangkan tenaga maupun pikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

a. Proses Terbentuknya Moral Karyawan

Dalam sebuah organisasi/perusahaan, moral karyawan mengarah pada interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Walaupun dalam kenyataannya, proses berkembangnya moral karyawan tidak bersifat mekanistik dan linier, akan tetapi sebagai gambaran yang teoritis moral karyawan dapat diuraikan berikut ini. Terbentuknya moral karyawan berawal dari adanya persepsi pegawai terhadap situasi di dalam organisasi secara keseluruhan. Gibson dan Donnely (2014:54), tentang perilaku individu dalam organisasi, menyebut situasi tersebut sebagai stimulus. Sedangkan proses persepsi pada hakikatnya merupakan proses pengamatan, pengorganisasian, penafsiran, dan pengevaluasian objek atau situasi tertentu secara selektif. Hasil dari proses persepsi, belajar, dan pengalaman kerja di lingkungan organisasi tersebut akan menjadi bagian dari mekanisme penyesuaian secara terus-menerus antara kepercayaan (*beliefs*) dan perasaan (*feelings*) yang membentuk atau mengubah sikap individu. Dikemukakan bahwa sesungguhnya sikap merupakan kesiapsiagaan mental yang mempunyai pengaruh tertentu kepada persepsi dan tanggapan individu terhadap orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Jadi antara persepsi dan sikap akan selalu saling pengaruh dan mempengaruhi secara timbal balik.

b. Indikator Moral Karyawan

Benge (2016:40) mengemukakan terdapat tiga faktor yang menentukan terbentuknya moral kerja, yaitu:

1) Aspek Sikap Terhadap Pekerjaan

Merupakan sikap pekerja secara umum terhadap aspek-aspek yang meliputi jenis pekerjaan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan, suasana lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sekerja, serta sikap terhadap imbalan yang diterima.

2) Aspek Sikap Terhadap Atasan

Sikap terhadap atasan dapat dipengaruhi oleh bagaimana perlakuan atasan terhadap karyawan, cara menangani keluhan pekerja, cara penyampaian informasi, perancangan tugas, tindakan, pendisiplinan pekerja, dan bagaimana pandangan pekerja terhadap kemampuan atasannya dalam melaksanakan tugas.

3) Aspek Sikap Terhadap Perusahaan

Sikap terhadap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan pekerja, perbandingan dengan perusahaan lain, citra perusahaan, semangat kelompok dengan pihak atasan.

Menurut Roach (2010) (dalam Harris, 2014:238) ada dua belas dimensi yang menentukan tingkat moral, yaitu:

1. Sikap umum pekerja terhadap pekerjaan;
2. Sikap umum pekerja terhadap pengawasan yang diterima ;
3. Tingkat kepuasan standar kerja;
4. Tingkat pertimbangan supervisor atau atasan yang diperlihatkan dan diberikan terhadap bawahannya;
5. Tingkat tekanan dan beban kerja.

4. Kesesuaian Kompensasi

Menurut (Inda & Jayanti, 2020) Kesesuaian Kompensasi merupakan hasil kerja seorang pegawai imbalan berupa nominal (uang) yang diterima pegawai tersebut sebagai imbalan atas kerja yang telah mereka curahkan kepada perusahaan sebagai balas jasa mereka. Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif, karena kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga gaji yang ditawarkan akan mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2013) dalam kasus kesesuaian kompensasi, biasanya kompensasi yang tidak sesuai akan menimbulkan kecurangan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan biasanya berupa upah, gaji, tunjangan dan insentif. Teori keagenan menjelaskan kompensasi yang cukup dapat membuat manajemen bertindak sesuai keinginan *principal*, yaitu dalam memaparkan informasi perusahaan yang sebenarnya. Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) akan berkurang dengan adanya pemberian kompensasi (Wilopo, 2006)

Panggabean (2004:75) dalam Rianna dkk (2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus di hitung dan di berikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Adapun indikator dari kesesuaian kompensasi menurut Handoko (2005:185), Pembayaran Upah, Asuransi, Program-program pelayanan karyawan, Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Dari beberapa pendapat di atas kesimpulan hasil perhitungan ini mengetahui kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa maupun pengorbanan yang telah diberikan keperusahaan atau organisasi, imbalan tersebut dapat berupa fisik maupun non fisik.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan Perusahaan memberikan Kompensasi menurut Rivai (2010 :743) dalam Rizki dkk (2013), adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan pemberian kompensasi yakni :

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas, Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar sehingga mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada, Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan, Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan

bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.

- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, Pembayaran hendak memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya, Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
- 6) Mengikuti aturan hukum, Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor- faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 7) Memfasilitasi pengertian, Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialisasi SDM, manajer dan para karyawan.
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi, Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder di bandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Rivai (2010:744) dalam Riski dkk (2013) dan Menurut Veitzal (2011) dalam Arifah (2017) menyatakan ada beberapa bentuk kompensasi sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, terdapat tiga komponen dalam kompensasi langsung :

- a) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam

sebuah perusahaan. Gaji biasanya diberikan bulanan atau mingguan untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya, bila sedang terjadi naik turunnya prestasi tidak akan mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya gaji dipengaruhi oleh terjadinya kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

- b) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah biasanya dapat diterima langsung setiap minggu atau harian untuk pegawai tidak tetap atau dapat disebut dengan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau saat terdapat even-even tertentu.
- c) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, dan uang pensiun.

a) Asuransi

Asuransi adalah sebuah perjanjian antara dua orang atau lebih dimana pihak bertanggung membayarkan iuran atau kontribusi untuk mendapat penggantian atas resiko kerugian, kerusakan, atau kehilangan, yang dapat terjadi akibat peristiwa yang tidak terduga. Asuransi tidak dapat menghilangkan resiko terjadinya peristiwa tidak terduga, tetapi asuransi dapat mengurangi dampak kerugian yang muncul dari peristiwa tersebut, baik dalam skala kecil maupun skala besar.

b) Tunjangan-tunjangan

Tunjangan-tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Detail jenis dan besarnya biasa tertera secara detail pada slip gaji atau laporan penghasilan dari perusahaan atau lembaga pemberi kerja. Tunjangan juga dikategorikan menjadi dua jenis yakni tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

c) Uang Pensiun

Uang pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya supaya tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain.

3) Indikator Kesesuaian Kompensasi

a) Upah dan Gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, dan bulanan atau mingguan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan/pemerintah.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas Pekerjaan

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan tempat atau barang yang berikan seperti mobil dinas, akses ke pesawat dinas (*internet*), tempat parkir khusus kendaraan dan fasilitas lainnya yang diperoleh oleh karyawan.

5. Kecurangan Akuntansi

(Wilopo, 2006) dan (Suwarianti & Sumadi, 2020) berdasarkan penelitian ketaatan aturan akuntansi adalah mencegah dan mengurangi tindakan kecurangan akuntansi yang berarti bahwa, semakin manajemen taat pada aturan akuntansi maka semakin rendah pula kecenderungan kecurangan akuntansi itu. Begitu pula sebaliknya semakin manajemen tidak mentaati aturan akuntansi maka semakin besar tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi. Kecurangan bisa berupa pencurian aktiva, penggelapan, menyembunyian, dan perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva yang sengaja dilakukan

sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan.

Menurut SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik) dalam Ikatan Akuntan Indonesia yang menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai berikut :

- 1) Sengaja menghilangkan jumlah laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan;
- 2) Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva.

Kecurangan (*fraud*) merupakan perilaku yang disengaja oleh seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi dan menipu pihak lain yang menyebabkan kerugian (Suwarianti & Sumadi, 2020).

a. Jenis-Jenis Kecurangan Akuntansi

Menurut Tuanakotta (2007) dalam Yulina Eliza (2015) *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2020) adalah salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, mengkategorikan kecurangan dalam 3 kelompok indikator sebagai berikut :

1. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi meliputi *conflict of interest* yaitu pertentangan atas perbedaan kepentingan atau tujuan yang terjadi antara pihak principal dengan manajemen (agen), *bribery* yaitu penyuapan yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan tujuan agar mempengaruhi tindakan keputusan yang berpengaruh terhadap kepentingan atau tujuan yang diinginkan, *illegal gratuity* yaitu pemberian illegal yang merupakan bentuk penyuapan yang terjadi setelah diselesaikan, *economic extortion* yaitu pemerasan ekonomi yang berupa ancaman oleh seseorang atau kelompok untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan (ACFE,2020), menurut ACFE korupsi terbagi dalam :

- a) Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) yaitu pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Pertentangan kepentingan termasuk dalam 3 kategori yaitu rencana penjualan, rencana pembelian, dan rencana lainnya.
- b) Suap (*bribery*) adalah penawaran, pemberian, penerimaan/permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.

- c) Pemberian ilegal (*illegal gravity*). Pemberian ilegal hampir sama dengan suap, tetapi pemberian ilegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh akan diberi hadiah yang mahal atas pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi/ kesepakatan bisnis.
- d) Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap (*bribery fraud*). Penjual menawarkan untuk memberi suap/hadiah pada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2. Penyalahgunaan Aset (*Aset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset atau harta suatu organisasi adalah bentuk kecurangan yang dilakukan dengan cara memiliki secara non legal atau tidak sah dan penggelapan terhadap aset organisasi untuk kepentingan pribadi. Kecurangan berupa penggelapan, pencurian atau penyelewengan aset atas kas, persediaan serta aset lainnya (ACFE,2020).

- a) Kecurangan kas (*cash fraud*), adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran yang secara curang seperti pemalsuan cek.
- b) Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*) adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan aset atau lainnya.

3. Pernyataan Palsu atau Salah Pernyataan (*Fraudulent Statement*)

Perbuatan curang terkait pelaporan yaitu kesalahan pada pencatatan laporan keuangan secara disengaja dan menyebabkan para pengguna laporan keuangan menjadi pihak yang dirugikan (Amrizal, 2015). Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori :

- a) *Timing difference (improper treatment of sales)*, yaitu bentuk kecurangan laporan keuangan dengan mencatat waktu transaksi yang berbeda/lebih awal dengan waktu transaksi yang sebenarnya, misalnya mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi yang sebenarnya.
- b) *Fictitious revenues*, yaitu bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (*fictive*).
- c) *Concealed liabilities and expenses*, yaitu bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan perusahaan terlihat bagus.

- d) *Improper disclosure*, yaitu perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi di perusahaan sehingga pembaca laporan keuangan tidak mengetahui keadaan sebenarnya yang terjadi di perusahaan.

6. Sistem Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, sistem pengendalian internal merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Konsep pengendalian yang direkomendasikan oleh *Commite of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (COSO, 2013) adalah konsep pengendalian internal sebagai suatu kerangka terpadu (*integrated framework*). COSO (2013) mengenalkan bahwa terdapat lima komponen kebijakan dan prosedur yang perlu didesain dan diimplementasikan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan pengendalian akan dapat dicapai, yakni :

1) *Control Environment* (Lingkungan Pengendalian)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan kesadaran personil organisasi tentang pengendalian. Dalam hal ini lingkungan pengendalian meliputi beberapa kategori seperti integritas, nilai etika dan kompetensi dari orang entitas, filosofi dan gaya operasional manajemen, cara manajemen memberikan wewenang dan tanggung jawab, serta mengatur dan mengembangkan orang-orangnya, dan perhatian serta arah yang diberikan oleh dewan direksi.

2) *Management Risk Assessment* (Penilaian Risiko Manajemen)

Penilaian risiko manajemen yaitu identifikasi, analisis pengelolaan risiko yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan dan relevan dengan pencapaian tujuan, membentuk dasar untuk dapat menentukan bagaimana kondisi risiko tersebut yang harus dikelola. Karena kondisi ekonomi, industri, regulasi dan operasi akan terus berubah.

3) *Accounting Information and Communication System* (Sistem Komunikasi dan Informasi Akuntansi)

Informasi akuntansi yaitu sistem akuntansi yang diciptakan untuk mengidentifikasi, merakit, menggolongkan, menganalisis, mencatat dan melaporkan transaksi suatu entitas, serta dikomunikasikan dalam bentuk kerangka waktu yang dapat dilaksanakan dan menyelenggarakan pertanggungjawaban kekayaan dan utang entitas oleh karyawan dalam bidang tersebut. Sistem informasi menghasilkan laporan, yang berisi operasional, informasi keuangan dan kepatuhan yang terkait, untuk dapat menjalankan dan mengendalikan bisnis. Sistem komunikasi yang efektif juga harus dilakukan dengan baik dalam arti luas, mengalir kebawah, terus hingga ke puncak organisasi. Para karyawan harus memahami peran mereka dalam sistem pengendalian internal, serta bagaimana interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain.

4) *Control Activities* (Aktivitas Pengendalian)

Aktivitas pengendalian yaitu kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Mereka membantu memastikan tindakan yang perlu diambil dalam kondisi tertentu untuk mengatasi atau mengurangi resiko terhadap pencapaian tujuan entitas. Aktifitas pengendalian mencakup beberapa kategori seperti persetujuan, otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, review dari kinerja operasi, keamanan aset dan pemisahan tugas.

5) *Monitoring* (Pemantauan)

Pemantauan yaitu proses penilaian mutu kinerja sistem pengendalian intern sepanjang waktu. Hal ini dilakukan untuk memantau kegiatan yang berlangsung dan melakukan evaluasi terpisah dalam sistem pengendalian internal untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang akan terjadi di masa mendatang.

Menurut Mulyadi (2013:163) tujuan sistem pengendalian internal adalah :

1. Menjaga kekayaan organisasi atau perusahaan

Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan, dan pertanggungjawaban kekayaan organisasi atau perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya.

2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

Dalam pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan, dan pencatatan transaksi yang terjadi tercatat dengan benar di dalam catatan akuntansi organisasi.

3. Mendorong efisiensi, dan

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

a) Kelemahan Pengendalian Internal

Kecurangan yang terjadi merupakan kombinasi dari adanya tekanan, peluang yang ada dan rasionalisasi dari perilaku. Indikator dari kelemahan pengendalian internal yang terjadi antara lain :

1. Tidak adanya pemisahan fungsi tugas
2. Kurangnya pengawasan fisik
3. Kurangnya pengecekan independen
4. Kurangnya otorisasi yang sesuai
5. Kurangnya dokumentasi yang sesuai
6. Pengesampingan pengendalian yang ada
7. Sistem akuntansi yang tidak sesuai

Menurut Wilopo (2006) dalam Yuni Eliza (2015), jika suatu sistem pengendalian intern melemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi yang ada tidak diteliti dan tidak dapat dipercaya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang ditetapkan.

B. Penelitian Relevan

Tabel 2. Penelitian Relevan

No.	Judul Penelitian	Nama	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (<i>Fraud</i>) Pada Dinas Pemerintah Se Kabupaten Grobogan	Devia Prapnalia Chandra, Sukardi Ikhsan	2015	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan penegakan peraturan terhadap kecenderungan

				kecurangan akuntansi dalam sektor pemerintah.
2.	Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Perilaku Tidak Etis dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur	Deni Ahriati, Prayitno Basuki, Erna Widiastuty	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3.	Pengaruh <i>Fraud Pentagon</i> Dalam Mendeteksi <i>Fraudulent Financial Reporting</i> (Studi Empiris pada Perbankan di Indonesia yang Terdaftar di BEI)	Maria Ulfah, Elva Nuraina, Anggita Langgeng Wijaya.	2017	Hasil penelitian ini menunjukkan: Sasaran keuangan, stabilitas keuangan, tekanan eksternal, kepemilikan institusional, kontrol yang tidak efektif, kualitas audit eksternal, pergantian direktur, dan frekuensi citra CEO tidak memiliki pengaruh.

				dampak signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Sementara itu, perubahan auditor dan opini auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan.
4.	Pengaruh <i>Employee Morality</i> dan <i>Leadership Style</i> Terhadap <i>Accounting Fraud Tendencies</i> Yang Dimoderasi Oleh <i>Internal Control System</i>	Robiur Rahmat Putra, Susanto	2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika pegawai mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, gaya kepemimpinan pemimpin tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada instansi, perkantoran dan sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap kecenderungan tersebut. dari penipuan akuntansi. dampak positif dan signifikan. Terkait tren kecurangan akuntansi, sistem pengendalian internal dapat membatasi pengaruh

				etika pegawai terhadap tren kecurangan akuntansi, sistem pengendalian internal tidak dapat membatasi pengaruh gaya kepemimpinan. terhadap tren penipuan akuntansi.
5.	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Metro	Bagus Dwi Nugraha	2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan penegakan hukum dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, serta kesesuaian kompensasi, penegakan hukum dan sistem pengendalian internal berpengaruh secara simultan.
6.	Pengaruh Moralitas Individu Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada	Adonia Anita Batkunde, Putri Maya Dewi	2022	Moralitas Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan menolak hipotesis satu (H1). Hal ini berarti bahwa kecenderungan

Pemerintah Kota Ambon	kecurangan akuntansi tidak dipengaruhi oleh moralitas individu, serta tidak terdapat perbedaan antara individu yang memiliki tingkat moralitas tinggi dan tingkat moralitas rendah dalam kecenderungan kecurangan akuntansi. Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan menerima hipotesis dua (H2). Hasil penelitian ini mengindikasikan semakin tinggi ketaatan perusahaan pada aturan akuntansi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan manajemen pada perusahaan.		
Pengaruh Fraudulent Financial Reporting, Employee Morality, dan	Rara Mutiara Puri	2023	Varibel <i>fraudulent financial reporting</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi, <i>Employee morality</i>

Persepsi	berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Kesesuaian	kecurangan akuntansi,
Kompensasi	Kesesuaian kompensasi
Terhadap	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap
Kecenderungan	kecurangan akuntansi,
Kecurangan	<i>Fraudulent financial reporting</i> berpengaruh
Akuntansi Yang	positif dan signifikan terhadap kecurangan
Dimoderasi Oleh	akuntansi yang dimoderasi oleh sistem
Sistem	pengendalian internal,
Pengendalian	<i>Employee morality</i> berpengaruh negatif dan
Internal Di Badan	signifikan terhadap kecurangan akuntansi
Penanggulangan	yang dimoderasi oleh sistem pengendalian
Bencana Daerah	internal, Variabel kesesuaian kompensasi
Kota Metro	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi yang dimoderasi oleh sistem pengendalian internal, dan Variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi.

(Rara Mutiara, 2022)

C. Kerangka Pemikiran

1. *Fraudulent Financial Reporting* Terhadap Kecurangan Akuntansi

Kecurangan laporan keuangan atau yang biasa disebut *fraudulent financial reporting* merupakan salah saji atau pengabaian jumlah dan pengungkapan yang disengaja dengan maksud menipu para pemakai laporan keuangan. Penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*), ketika sebuah perusahaan melaporkan lebih tinggi dari yang sebenarnya (*overstates*) terhadap asset atau pendapatan, atau ketika pelaporan keuangan lebih rendah dari yang sebenarnya (*understates*) terhadap kewajiban dan beban. Kecurangan laporan keuangan dapat dilakukan dari pihak mana saja pada level rendah maupun paling tinggi dalam perusahaan (Bisnis, 2019).

Tindakan manipulasi laporan keuangan merupakan salah satu bentuk kecurangan. Kecurangan pelaporan keuangan didefinisikan sebagai tindakan penyimpangan secara sengaja terhadap arsip perusahaan seperti kesalahan penerapan prinsip akuntansi, yang menghasilkan laporan keuangan menyesatkan secara material yang dapat merugikan perusahaan maupun investor (Rahmania, 2017).

Menurut jurnal.id (2021), salah satu kecurangan laporan keuangan adalah 32 kasus poles laporan keuangan oleh PT Garuda Indonesia (persero) Tbk mengklaim mencatatkan kinerja keuangan cemerlang pada tahun 2018 dengan laba bersih US\$ 809.000 atau sekitar Rp 11,33 Miliar Rupiah. Perusahaan Mahata bekerjasama dengan PT Citilink Indonesia atau anak usaha Garuda Indonesia yang dianggap menguntungkan hingga mencapai US\$ 239,9 juta. Pihak dari perusahaan Mahata sebenarnya belum membayar sepeserpun dari total kompensasi yang telah disepakati tersebut. Namun manajemen tetap mencatat laporan tersebut sebagai pendapatan kompensasi atas hak pemasangan peralatan layanan konektivitas dan hiburan dalam pesawat yang pada akhirnya laporan keuangan Garuda Indonesia menorehkan laba bersih. Hal tersebut terendus oleh pihak regulator, yang pada akhirnya BEI memberikan peringatan tertulis III dan mengenakan denda sejumlah Rp 250.000.000,-, serta menuntut perusahaan untuk memperbaiki dan menyajikan laporan keuangan.

2. *Employee Morality Terhadap Kecurangan Akuntansi (fraud)*

Kecurangan dapat dicegah dengan baik jika sikap dan budaya dari masing-masing individu tergolong baik, sikap tersebut sering disebut dengan moralitas (Purwitasari, 2013). Menurut Liyanarachchi & Newdick, Tingkat penalaran moral seseorang akan mempengaruhi perilaku etisnya. Orang dengan tingkat penalaran moral rendah akan berperilaku berbeda dibandingkan orang dengan tingkat penalaran moral tinggi ketika dihadapkan pada dilema etika. Semakin tinggi tingkat penalaran moral seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk tidak berbuat curang. Namun bagi orang yang umumnya tidak jujur, lebih mudah melakukan penipuan. Seseorang dengan tingkat moral yang rendah merupakan ancaman bagi perusahaan, karena ketika ia merasa tidak puas dalam bekerja, ia akan menganggap keuntungan pribadi sebagai faktor utama untuk melakukan suatu tindakan, sehingga ia akan selalu melakukan tindakan yang dipikirkannya benar.

Pencegahan kecurangan sangat erat kaitannya dengan moralitas. Tidak menutup kemungkinan bahwa orang-orang yang cukup berpengaruh disuatu perusahaan dapat melakukan tindakan yang benar dikarenakan memiliki suatu *capability/capacity* (kemampuan), menurut Albrecht, et. al., (2004) sebenarnya salah satu motivasi individu dalam melakukan kecurangan akuntansi adalah keinginan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Kasus kecurangan yang terjadi pada PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk. (AISA) yang bertempat di Jakarta (Antara, 2021). Dijelaskan perkara dugaan pemalsuan laporan keuangan PT Tiga Pilar Sejahtera Tbk. (AISA) adalah tindak kecurangan pribadi alias "*human fraud*", dan kasus kecurangan tersebut dijelaskan bahwa seseorang tersebut memiliki jabatan tinggi diperusahaan tersebut. Dalam kasus ini rekayasa fundamental perusahaan yang dilakukan yaitu melambungkan harga saham perseroan yang merangkak mulai pertengahan 2016 dan puncaknya pada pertengahan 2017 dengan harga Rp 2.360 per lembar. Sementara pada tahun 2017-2018 dilihat dari laman PBV (*price to book value*) dari laporan keuangan tahun itu senilai Rp 1.300- Rp 1.400 per saham, sementara di pasar harganya sekitar 300 per saham, yang artinya terdapat diskon dengan harga sangat murah dari harga wajarnya.

Berdasarkan hasil penelitian (Roiur Rahmat & Susanto, 2020) serta Laksmi & Sujana, 2019) menghasilkan moralitas individu berpengaruh

negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengaruh ini bersifat negatif artinya jika baik moralitas individu akibatnya tingkat kecurangan akuntansi semakin menurun/berkurang.

3. Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi (fraud)

Menurut (Aswad dkk, 2018) Kecurangan akuntansi dapat terjadi ketika seorang karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang telah diterima dari apa yang telah mereka kerjakan. Tindakan kecurangan akuntansi tersebut dilakukan karyawan semata-mata untuk memaksimalkan keuntungan pribadi dan kepuasan individu tersebut.

Seseorang dapat melakukan suatu tindakan dikarenakan masalah ekonomi dan sosial yang terjadi hidupnya. Ketika seseorang telah merasa kekurangan dengan pendapatan yang ia terima maka seseorang tersebut akan cenderung untuk melakukan tindakan (Dewi & Rani, 2017). Apabila kompensasi diberikan organisasi/perusahaan kepada karyawan sesuai maka akan menurun (Suryaningtyas, 2016). Penelitian (Rasidik, 2015) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi yang terjadi semakin rendahnya tingkat kecurangan yang akan terjadi.

Pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan dapat mendatangkan kepuasan dan motivasi bagi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk membawa hasil kinerja terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Gibson, et al., 1997) dalam Aswad dkk (2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Predita dkk., (2016), oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai dapat meminimalkan penipuan akuntansi karyawan melalui pencurian asset atau penipuan lainnya, karena kesejahteraan karyawan menjadi perhatian perusahaan dan memastikan dengan baik pemberian kompensasi yang pantas dan adil.

Penelitian Meliany & Hernawati (2013) juga menunjukkan bahwa kecukupan gaji secara statistik berpengaruh negatif. Dengan arti $< (5\%)$. Hasil ini menyiratkan bahwa jika upah adil, pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, yang tentu saja mengurangi terjadinya kecurangan.

4. Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi (Fraud)

Menurut (Tehupuring dan Lingga, 2017) dalam Fani dkk (2019), Sistem pengendalian internal yang tidak berjalan dengan baik akan memberikan kesempatan bagi individu untuk melakukan praktik kecurangan. Organisasi atau perusahaan yang memiliki sistem pengendalian internal yang lemah, cenderung akan meningkatkan kesempatan terjadinya kecurangan dan sebaliknya jika organisasi memiliki sistem pengendalian internal yang kuat maka kecurangan di dalam organisasi akan menurun.

Sistem pengendalian Internal merupakan alat yang dapat digunakan dalam mengidentifikasi adanya kecurangan (*fraud*). Penelitian ini mengindikasikan pentingnya transparansi serta pencegahan tindakan kecurangan (*fraud*) dan menilai hubungan antara lingkungan *fraudulent financial reporting*, *employee morality*, kesesuaian kompensasi serta pemantauan dengan prosedur pengendalian internal.

Dari beberapa sumber di atas, dapat dilihat bahwa sistem pengendalian internal yang tidak efektif akan membuat seseorang lebih mudah untuk monitor dan diawasi oleh manajer sehingga apapun kegiatan yang dilakukan oleh karyawan berada di dalam pengawasan dan otorisasi manajer. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin efektif tingkat pengendalian internal dalam suatu perusahaan, maka akan semakin kecil pula kesempatan bagi karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan.

5. Moderasi Pengendalian Internal atas *Fraudulent Financial Reporting* Terhadap Kecurangan Akuntansi (*Fraud*)

Keefektifan dari sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh yang tinggi dalam menjalankan sebuah upaya agar bisa mengatasi keberhasilan suatu kecurangan pada aspek terutama di akuntansi. Dengan penerapan dari pengendalian internal dilakukan dengan efektif, maka dapat membuat suatu kejadian yang dilakukan dengan pengecekan silang (*cross check*) yang terjadi atas pekerjaan individu yang dilakukan oleh seorang diluar. Dengan melakukan pengecekan silang (*cross check*) dapat membuat penurunan yang akan menjadi peluang dengan mengatasi kecenderungan yang terjadi atas perlakuan kecurangan dalam membuat alokasi suatu tindakan kesalahan.

Menurut Gusnardi (2013) Lemahnya sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kecurangan dalam laporan keuangan.

jika suatu sistem pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak diteliti dan tidak dapat dipercaya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipenuhinya kebijaksanaan pimpinan yang ditetapkan. Dengan adanya pengendalian internal, wewenang oleh pimpinan kepada pegawainya akan semakin bertambah penting. Hal ini menentukan apakah tugas dan wewenang yang didelegasikan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh perusahaan.

Widyaswari (2017), menyatakan keefektifan pengendalian internal mempunyai sebuah pengaruh negatif tersignifikan dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*) di aspek akuntansi. Analisis tersebut mengartikan bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam suatu perusahaan, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin efektif tingkat pengendalian internal dalam suatu sistem birokrasi dalam perusahaan, maka akan semakin kecil pula kesempatan bagi pengelola keuangan perusahaan untuk melakukan kecurangan laporan keuangan.

6. Moderasi Pengendalian Internal atas Moralitas Pekerja Terhadap Kecurangan Akuntansi (*Fraud*)

Teori atribusi menjelaskan bahwa perbuatan yang dilakukan seseorang disebabkan oleh sifat sebab akibat. Tindakan seorang pemimpin atau orang yang mempunyai wewenang dipengaruhi oleh sifat sebab akibat. Tindakan tidak etis dan tindakan curang dapat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya sistem pengendalian internal (Sari, 2017). Oleh karena itu, jika sistem pengendalian Internal yang baik dapat memperlemah pengaruh buruknya moralitas pegawai, maka hal ini akan mengurangi risiko terjadinya kecurangan akuntansi, karena akan semakin sulit bagi pegawai untuk melakukan kecurangan.

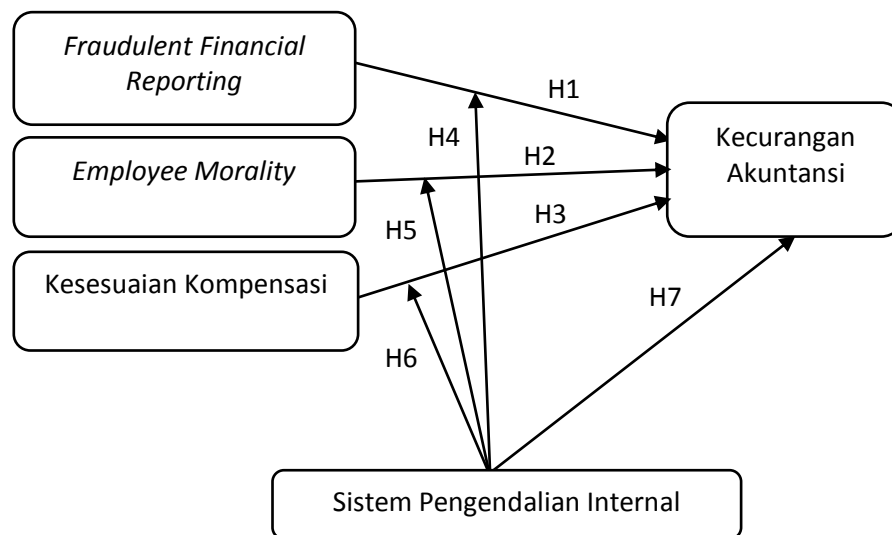
Hasil penelitian Eliza (2015) menunjukkan bahwa moralitas pegawai dan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat tren kecurangan akuntansi pada SKPD Kota Padang. Dari hasil penelitian ini, sistem pengendalian internal dapat mempengaruhi tingkat ketidaktaatan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa moralitas pegawai dan sistem pengendalian internal dapat saling mempengaruhi dalam kecurangan akuntansi.

7. Moderasi Pengendalian Internal atas Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi (*Fraud*)

Menurut Waworuntu, dalam teori atribusi, tindakan seorang pemimpin atau orang yang berwenang dipengaruhi oleh atribut sebab akibat. Seseorang yang cenderung mengeluarkan potensi terbaiknya untuk menerima kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang dalam suatu organisasi. Seseorang yang cenderung berperilaku curang bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Dengan diberikannya kompensasi yang layak kepada manajemen, diharapkan manajemen cenderung bertindak sesuai keinginan perusahaan dan terhindar dari perbuatan salah atau penipuan supaya tetap menerima kompensasi. Kompensasi yang sesuai merupakan faktor yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi (Luthans, 2011:90).

Pemberian kompensasi yang sesuai dan diperkuat dengan sistem pengendalian internal yang efektif tentunya akan membuat manajemen perusahaan bertindak sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Pandangan ini didukung oleh Wright yang menegaskan bahwa insentif, pemantauan, dan sistem yang berfungsi dengan baik dapat mencegah penipuan yang dilakukan manajemen perusahaan. Penelitian ini mendukung bahwa kompensasi yang tepat mengurangi penipuan dalam manajemen bisnis.

Bertitik tolak pada kajian di atas, maka untuk lebih jelasnya variabel-variabel yang menjadi objek pengujian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Determinan *fraudulent financial reporting* akan diuji dengan menggunakan *fraud pentagon theory* yang beberapa faktornya meliputi *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), *competence* (kapabilitas), dan *arrogance* (arogansi). Penelitian ini koefisien tekanan dinyatakan sebagai tekanan eksternal. Peluang tersebut ditunjukkan oleh kualitas auditor eksternal. *Rationalization* dipastikan dengan mengganti auditor. *Competence* ditunjukkan dengan pergantian direksi, sedangkan arogansi ditunjukkan dengan banyaknya foto pemimpin yang sering muncul.

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut :

- H1 : *Fraudulent financial reporting* berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi .
- H2 : Moralitas pekerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi .
- H3 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi .
- H4 : Sistem pengendalian internal dapat memperkuat pengaruh *fraudulent financial reporting* terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

- H5 : Sistem Pengendalian Internal dapat memperkuat pengaruh moralitas pekerja terhadap kecenderungan akuntansi.
- H6 : Sistem Pengendalian Internal dapat memperkuat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
- H7 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.