

KECENDERUNGAN KECURANGAN: TELAAH TEORI SEGITIGA KECURANGAN DAN TEORI TEKANAN SOSIAL (STUDI DI KEMENTERIAN TRANSPORTASI TIMOR LESTE)

Jose Silva Monteiro

Ministério dos Transportes e Comunicações, Republic Democratic Timor Lorosae

Intiyas Utami

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana

E-mail: intiyas@staff.uksw.edu

ABSTRACT

The phenomenon of corruption in East Timor interesting to be with triangular theory of fraud. Various research about cheating has much to do with focusing on aspects of incentives, pressure and rationalization. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the distributive justice negatively affect the tendency of cheating. It can be seen that the distributive justice that is fair by focusing on the balance between inputs (knowledge, skills, abilities, experience, diligence, and hard work) that provide employees with the result that employees receive (salary, bonus, and treatment or recognition). There is no influence of procedural justice with the trend of fraud. With the imbalance procedural fairness of the process and organizational procedures used to make resource allocation decisions and can generate pressure inside employees and led to negative emotions that can motivate employees to change behavior, attitudes, and their discontent. It can even be trying to maximize his utility with acts that benefit themselves but detrimental to the organization, such as fraud. The effectiveness of internal control has no effect on the tendency of cheating. Internal control system consists of policies and procedures designed to provide adequate assurance management that the company has achieved its goals

and objectives. But with the weaknesses in the internal control system, the employee has the authority or the ability to take advantage of the weaknesses of the existing system of internal control, to tend to commit fraud. The organization's ethical culture negative effect on the tendency of cheating. Strong organizational culture would trigger employees to think, behave, and act in accordance with the values of the organization. So with a strong organizational culture of employees will avoid the attitude of justification in doing acts detrimental to organizations such as the tendency to commit fraud. Therefore, the more ethical culture of the organization, the less fraud to be committed by employees.

Keywords: fraud, triangular theory

JEL Classification: M41

PENDAHULUAN

Riset tentang kecurangan banyak mendasarkan diri pada teori segitiga kecurangan yang terdiri dari insentif/tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Hogan et al., (2008) menemukan bukti empiris bahwa insentif managemen memicu tindakan managemen laba.

Sebaliknya, riset Armstrong et al. (2010) memberi temuan bahwa kesalahan akuntansi jarang terjadi pada organisasi memiliki Chief of Executive (CEO) yang sudah memiliki insentif tinggi. Studi atas tekanan yang memicu kecurangan, dilakukan oleh Langton dan Piquero (2007) yang mendasarkan pada general strain theory. Teori tersebut menjelaskan bahwa lingkungan sosial mendorong individu mencapai kesuksesan material sehingga memicu tindakan kriminal atau tindakan curang. Hasil riset Langton dan Piguero (2007) tersebut menunjukkan bahwa tekanan secara positif berelasi dengan pelanggaran hukum.

Kecurangan merupakan sebuah representasi yang salah atau menyembunyikan fakta-fakta yang material untuk mempengaruhi seseorang agar mau mengambil bagian dalam suatu hal yang berharga (Sawyer et al. 2006: 339). Institute of Internal Auditors (IIA) menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar maupun di dalam organisasi. Tuanakotta (2007) menyatakan bahwa kecurangan meliputi korupsi, penyalahgunaan aset, dan pelaporan yang curang.

Kecurangan dapat terjadi di berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Fenomena kecurangan di Timor Leste ditunjukkan dengan adanya penyalahgunaan kekuasaan, pemalsuan dokumen tender dengan memberi proyek jutaan dolar kepada orang terdekatnya hingga adanya putusan pengadilan yang menjatuhkan hukuman penjara lima tahun enam bulan terhadap mantan menteri kehakiman pemerintahan Aliansa Mayorita Parliamenter (AMP) dan direktornya (Tempo Semanal, 4 Januari 2013). Selain kasus tersebut, kasus korupsi dari mantan Bupati Dili Ruben Braz, tentang penyalahgunaan kekuasaan dalam proyek Programa Desenvolvimento Distrital (PDD) I tahun 2010, terjadi dalam melakukan kerja sama dengan salah satu perusahaan lokal untuk memenangkan tender tersebut. Dengan kasus ini, tersangka dijatuhi hukuman penjara tiga tahun enam bulan (Diariu Timor Post, 13 Februari 2014).

Fenomena korupsi di Timor Leste menarik untuk ditelaah dengan teori segitiga kecurangan. Berbagai riset tentang kecurangan telah banyak dilakukan dengan memfokuskan pada aspek insentif, tekanan, dan

rasionalisasi. Trompeter et al. (2013) dalam sintesisnya menyatakan bahwa berbagai riset kecurangan banyak menguji aspek kecurangan dari kejahatan kerah putih, misalnya Hogan et al. (2008), Engdahl (2008), Van de Bunt (2001) di negara-negara maju (Eropa dan Amerika). Riset atas korupsi dalam konteks kejahatan kerah putih dengan fenomena di Timor Leste menarik untuk diuji dengan teori segitiga kecurangan.

Faktor insentif /tekanan dalam teori segitiga kecurangan selama ini difokuskan pada tekanan untuk melakukan kecurangan pelaporan keuangan dalam upaya mendapat insentif. Motif untuk mendapat insentif ditengarai dapat disebabkan karena kondisi keadilan yang dirasakan individu dalam organisasi. Keadilan organisasional memegang peranan penting dalam penentuan sikap, keputusan, dan perilaku anggota organisasi (Konovsky 2000, Gilland dan Chan 2001). Keadilan organisasional secara sosial dikonstruksi tetapi tidak secara normatif didefinisikan (Colquitt et al., 2001). Keadilan organisasional meliputi keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural). Keadilan distributif merupakan tingkat bahwa individu menerima kompensasi yang diberikan oleh organisasi adalah wajar, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan mekanisme proses penentuan suatu kompensasi (Javad dan Premarajan, 2011).

Riset Rae dan Subraniam (2008) menyatakan prosedur pengendalian internal memoderasi hubungan antara keadilan organisasional dan kecurangan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kecurangan karyawan diperkuat adanya pengendalian internal yang lemah, serta kondisi keadilan organisasional yang dirasakan individu dalam organisasi tersebut. Keadilan organisasional merupakan salah satu kondisi yang membuat individu merasa tertekan atau dari segitiga kecurangan merupakan faktor tekanan atau insentif yang memotivasi individu melakukan atau memiliki kecenderungan kecurangan. Lemahnya pengendalian internal menjadi pendorong munculnya kesempatan untuk melakukan kecurangan.

Rasionalisasi adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga dijadikan alasan pembenaran mengapa pegawai melakukan kecurangan. Robbins dan Judge

(2013: 355) menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperlukan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Semakin kuat budaya etis organisasi, semakin sedikit kecurangan yang mungkin akan dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian ini, rasionalisasi diprosikan dengan budaya etis organisasi. Rasionalisasi untuk melakukan kecurangan dapat dijelaskan dengan teori tekanan sosial. Perilaku dalam grup menjadi determinan penting kekuatan tekanan sosial (Huck dan Kubler, 2000). Individu dalam kelompok yang bertindak tidak etis, memiliki kecenderungan untuk mengikuti perilaku tidak etis dalam kelompoknya. Rasionalisasi mendukung tindakan kecurangan yang dilakukan individu dalam organisasi yang memiliki budaya tidak etis.

Penelitian ini memiliki senjang riset dari fenomena dengan teori, dan senjang riset antara hasil empiris dengan hasil empiris yang lain. Senjang fenomena dengan teori dalam penelitian ini bahwa riset yang menjelaskan fenomena kecurangan selama ini dilakukan dalam konteks umum, sementara riset yang mengurai kecurangan dalam bentuk korupsi dengan teori segitiga kecurangan masih belum diteliti secara spesifik. Senjang riset terdahulu yang menjelaskan kecurangan dengan teori segitiga kecurangan menggunakan faktor tekanan/insentif, kesempatan dan rasionalisasi dilakukan secara terpisah, sementara tiga faktor tersebut menjadi pendukung utama fenomena kecurangan dalam bentuk korupsi. Riset terdahulu memfokuskan pada faktor tekanan dari sisi tekanan ekonomi, sementara tekanan dapat muncul karena kondisi keadilan distributif dan keadilan organisasional yang tidak merata antar anggota dalam organisasi tersebut. Senjang teori yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah teori segitiga kecurangan memfokuskan pada tiga faktor individual (tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi), namun belum menjelaskan secara kuat aspek perilaku dari dorongan faktor interaksi individu dalam organisasi yang memicu kecenderungan curang yang dapat dijelaskan dengan teori tekanan sosial. Dengan berpijak pada teori segitiga kecurangan, maka riset ini mengusulkan faktor keadilan organisasional

dan keadilan distributif sepadan dengan faktor tekanan/insentif (teori keadilan), budaya organisasi sebagai faktor rasionalisasi (teori tekanan sosial) dan keefektifan pengendalian internal sebagai faktor kesempatan.

Tujuan dari penelitian ini untuk memberi bukti empiris mengenai pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keefektifan pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan. Kontribusi teori dari penelitian ini adalah memperkuat teori segitiga kecurangan yang didukung dengan teori tekanan sosial dan teori keadilan untuk memprediksi dan menjelaskan fenomena korupsi. Bagi bidang praktik khususnya bidang organisasi sektor pemerintahan, penelitian ini memberi penjelasan pentingnya pengendalian internal diperkuat, mengendalikan budaya organisasi dan memperhatikan faktor keadilan organisasional dan keadilan distributif untuk mencegah terjadinya kecurangan baik dalam bentuk korupsi maupun bentuk kecurangan lain.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Konsep segitiga kecurangan pertama kali diperkenalkan oleh Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2010: 207). Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2010: 207) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat umum yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Menurut Sawyer et al. (2006: 339) kecurangan merupakan sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk mempengaruhi seseorang agar mau mengambil bagian dalam suatu hal yang berharga. Institute of Internal Auditors (IIA), menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang diluar maupun di dalam organisasi.

Menurut BPK (2008) secara umum, unsur-unsur dari kecurangan adalah 1) harus terdapat salah pernyataan; 2) dari suatu masa lampau atau sekarang; 3) fakta bersifat material; 4) dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan; 5) dengan maksud untuk menyebabkan suatu pihak beraksi; 6) pihak yang dirugikan harus beraksi terhadap salah pernyataan tersebut; dan 7) yang merugikan. The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), membagi

kecurangan dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yang dikenal dengan "fraud tree" dalam Tuanakotta (2010: 195) antara lain corruption, asset missappropriation, and fraudulent statements. Korupsi merupakan jenis fraud yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi. Hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. Fraud jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan. Termasuk di dalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah/illegal dan pemerasan secara ekonomi..

Penyalahgunaan aset, meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk fraud yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung. Pernyataan palsu atau salah pernyataan, meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah window dressing.

Keadilan di tempat bekerja merupakan suatu isu substansial yang penting bagi para karyawan, buruh maupun manajemen suatu organisasi (Cropanzano et al. 2007). Upaya untuk menjelaskan dampak keadilan di berbagai fungsi organisasional dijelaskan dengan riset tentang keadilan organisasional. Keadilan organisasional memiliki antededen dan konsekuen dari dua perspektif subjektif yaitu keadilan atas hasil (keadilan distributif) dan keadilan atas proses (keadilan prosedural). Menurut Robbins dan Judge (2013: 145) keadilan distributif memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, gaji dan pengakuan, yang diterima oleh para pekerja. Hasil dapat dialokasikan dalam mendistribusikan kenaikan yang sama di antara para pekerja, atau dapat menetapkan dasar pada mereka yang mana sangat memerlukan uang. Namun, para pekerja cenderung untuk menganggap hasil mereka paling adil ketika mereka didistribusikan secara adil. Keadilan distributif merupakan keadilan yang berasal

dari hasil-hasil yang diterima seseorang. Keadilan distributif bila adil menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain. Keadilan ini menunjuk pada keadilan yang diterima karyawan dalam hal hasil (Hwei dan Santosa 2012).

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya (Umphress et al., 2003). Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan (Margaretha dan Santosa 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa keadilan prosedural menunjuk pada tingkat formal proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil, termasuk di dalamnya ketetapan dari beberapa sistem keluhan karyawan atau permohonan yang berkenaan dengan konsekuensi-konsekuensi pada tahap awal pengambilan keputusan.

Robbins dan Judge (2013: 146) menyatakan bahwa para pekerja memandang bahwa prosedur akan lebih adil ketika para pengambil keputusan mengikuti beberapa aturan, meliputi 1) mengambil keputusan secara konsisten: prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama; 2) menghindari bias: dalam upaya meminimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan harus dihindarkan; 3) dengan menggunakan informasi yang akurat: informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap; 4) mempertimbangkan kelompok atau orang yang akan terpengaruh oleh keputusan mereka; 5) bertindak dengan etis: prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral; dan 6) tetap terbuka bagi keberatan atau perbaikan: upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.

Cressy (1950) menggambarkan bahwa kesempatan merupakan faktor utama yang mendorong terjadinya kecurangan. Untuk menghindari kecurangan, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) menyusun kerangka pengendalian internal. Menurut COSO, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai keandalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, ketepatan terhadap hukum dan peraturan dan efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal adalah suatu proses yang berkaitan dengan prosedur-prosedur yang harus dipatuhi dalam proses operasional organisasi atau perusahaan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Unsur-unsur dari sistem pengendalian internal menurut COSO adalah sebagai berikut: 1) lingkungan pengendalian terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen puncak, direktur pelaksana dan komisaris serta pemilik suatu satuan usaha terhadap pentingnya pengendalian oleh satuan usaha tersebut; 2) prosedur pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen di dalam lingkungan pengendalian untuk memberikan cukup kepastian bahwa sasaran perusahaan dapat tercapai; 3) aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan; 4) informasi dan komunikasi yaitu sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan; dan 5) pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

Budaya organisasi merupakan sistem pengetahuan, keyakinan, perilaku dan nilai-nilai yang disusun oleh pemimpin organisasi untuk membentuk dan memperkuat persepsi anggota organisasi, aktivitas, perilaku dan hasil (Ceridian 2005). Menurut Robbins dan Judge (2013: 355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Perilaku etis harus menjadi budaya dalam organisasi yang berarti harus merupakan perilaku sehari-hari semua anggota organisasi baik dalam sikap, tingkah laku anggota maupun dalam keputusan manajemen/organisasi.

Individu dalam kondisi budaya tidak etis ber-

potensi melakukan tindakan yang sama dengan lingkungannya. Festinger's (1957) menjelaskan kondisi tersebut dengan teori disonansi kognitif yaitu merupakan sikap mental yang mendukung tindakan tidak jujur dan menepis perasaan bersalah atas tindakannya. Sikap tersebut mendorong suatu perilaku individu yang cenderung menyelaraskan tindakannya dengan tujuan untuk mengurangi konflik dan menghindari hukuman.

Robbins dan Judge (2013: 145) menyatakan bahwa keadilan distributif memusatkan perhatian pada kewajaran hasil, gaji dan pengakuan, yang diterima oleh para pekerja. Para karyawan mempertimbangkan keputusan keadilan distributif ketika menerima penghargaan finansial (misalnya gaji atau bonus yang diterima dari rencana pembagian keuntungan) dalam pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi (Hwei dan Santosa 2012). McFarlin and Sweeney (1992), Sweeney and McFarlin (1993), Tremblay and Roussel (2001) and Viswesvaran and Ones (2002) memberi temuan bahwa keadilan distributif memprediksi sikap personal terkait dengan kepuasan kompensasi yang diterima dari organisasi.

Semakin tinggi keadilan distributif yang dirasakan oleh pegawai maka akan meminimalisir kecenderungan kecurangan. Tekanan seseorang berkaitan dengan ketidakadilan pada keadilan distributif yang dirasakan akan mendorong orang untuk melakukan tindakan-tindakan kecurangan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Seifert et al., (2010) menyatakan bahwa proses yang wajar dalam suatu keadilan organisasional mendorong individu untuk lebih baik. Hasil riset Seifert et al. (2010) tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasional mendorong individu untuk melakukan tindakan anti kecurangan yaitu whistleblowing. Riset tersebut diperluas Seifert et al. (2014) dengan memasukkan variabel kepercayaan dalam hubungan keadilan organisasional dan tindakan whistleblowing. Dengan berpijak dari hasil riset tersebut, dapat diargumentasikan bahwa tindakan whistleblowing sebagai upaya membongkar kecurangan berkebalikan dengan tindakan kecurangan. Oleh karena keadilan organisasional juga berkaitan dengan proses dalam

organisasi, maka ketika individu merasakan keadilan organisasional yang rendah, maka ia merasakan kondisi keadilan prosedural yang rendah pula.

Keadilan prosedural merupakan persepsi seorang karyawan atas perlakuan wajar yang dilakukan oleh organisasi atau tim yang memiliki otoritas lebih tinggi (Cohen-Charash and Spector 2001; Cropanzano et al. 2011; Konovsky 2000). Keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan-keputusan. Di dalam suatu organisasi, adanya ketidakadilan pada keadilan prosedur yang dirasakan dalam organisasi dapat menjadi pemicu seseorang untuk cenderung melakukan kecurangan. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H2: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Pengendalian internal merupakan komponen penting dalam mengurangi kesempatan bagi manajemen untuk melakukan kecurangan atas pelaporan keuangan (AICPA 2001; COSO, 1999; PCAOB 2007). Pengendalian yang kuat mengurangi kecurangan pelaporan keuangan konsisten dengan literatur audit, tindakan hukum dan standar audit profesional (AICPA 2001, COSO 1999). Hogan et al. (2008) memberi temuan empiris bahwa tata kelola organisasi yang lemah berelasi kuat dengan tingginya pelaporan keuangan yang curang. Tujuan dari pengendalian internal adalah agar kegiatan operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loebbecke, Eining, and Willingham (1989) serta Smith, Tiras, dan Vichitkarn (2000) menyatakan bahwa kelemahan aktivitas pengendalian internal berhubungan dengan tindakan kecurangan. Trompeter et al. (2014) dalam sintesisnya menyatakan bahwa kecurangan disebabkan karena kolusi yang melibatkan manajemen dan pelanggaran atas pengendalian internal. Demikian pula, Liu dan Wright (2015) memberi dukungan empiris bahwa ketika pengendalian lemah dan kerangka pengendalian adalah untuk tujuan koordinasi, maka kecurangan atas pelaporan akuntansi akan tinggi.

Salah satu contoh pengendalian internal adalah adanya beberapa prosedur yang harus dilalui ketika akan melakukan transaksi seperti otorisasi

dari pihak yang berwenang. Jika pengendalian tidak berjalan dengan baik, prosedur tidak dilakukan sebagaimana mestinya, maka akan membuka kesempatan bagi pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan argumentasi dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H3: Semakin efektif pengendalian internal suatu organisasi, kecenderungan kecurangan semakin rendah.

Robbins dan Judge (2013: 355) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Perilaku etis harus menjadi budaya dalam organisasi yang berarti harus merupakan perilaku sehari-hari semua anggota organisasi baik dalam sikap, tingkah laku anggota maupun dalam keputusan manajemen/organisasi.

Budaya yang tidak etis akan dirasionalisasi oleh anggota organisasi dan mendorong untuk bertindak yang tidak etis sesuai dengan lingkungannya. Hogan et al. (2008) menyatakan bahwa rasionalisasi sebagai elemen segitiga kecurangan telah mendapat perhatian banyak literatur akuntansi serta masih memiliki pengembangan untuk riset yang akan datang. Budaya organisasi sebagai bentuk rasionalisasi merupakan salah satu hal yang bisa dikembangkan dalam riset tentang kecurangan. Davidson et al. (2012) memberi temuan empiris bahwa CEOs dan CFOs dengan catatan yang legal mampu melakukan kecurangan.

Dengan demikian, semakin baik iklim budaya etis yang dapat diciptakan dalam lingkungan pemerintahan akan meminimalisir kecenderungan kecurangan. Sedangkan bila organisasi dengan standar etika yang rendah akan memiliki resiko kecurangan yang tinggi. Berdasarkan argumentasi dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4: Semakin tinggi budaya etis organisasi, maka kecenderungan kecurangan semakin rendah.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja pada direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri di Ministério dos Transportes e Comunicações - RDTL. Teknik penarikan sampel dengan purposive sampling yaitu pegawai yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan pada

direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri.

Metoda pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik survey dan didukung dengan wawancara. Penyebaran kuesioner dengan cara peneliti menyerahkan langsung kepada penanggungjawab masing-masing direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri dan kuesioner dikumpul kembali oleh peneliti dalam jangka waktu dua minggu. Metoda wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan untuk mencari informasi tambahan terkait dengan variabel penelitian.

Kecenderungan kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan dan salah saji laporan keuangan yang disengaja, yang dimaksud untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain. Pengukuran variabel ini memiliki 9 item pertanyaan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan menurut Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) dalam Tuana-kotta (2010: 195) antara lain Corruption, Asset Misappropriation, and Fraudulent Statements. Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) dan skala 5 (sangat setuju).

Keadilan distributif merupakan keadilan mengenai bagaimana penghargaan dan sumberdaya didistribusikan di seluruh organisasi. Penghargaan dan sumberdaya tersebut diprosikan dengan gaji atau kompensasi lain yang seharusnya diterima oleh pegawai. Pengukuran variabel ini menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dengan skala likert 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 sangat setuju, digunakan untuk mengukur respons dari responden. Indikator yang digunakan yaitu: kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan, kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi sesuai dengan kinerja.

Keadilan prosedural merupakan pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya. Prosedur yang dimaksud adalah prosedur mengenai proses pengambilan keputusan berkaitan dengan gaji atau kompensasi lain yang akan diterima oleh pegawai. Pengukuran menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan dari Robbins dan Judge (2013)

dengan skala likert 1 sangat tidak setuju, dan 5 sangat setuju, digunakan untuk mengukur respons dari responden. Indikatornya adalah: prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan/prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten, prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu, prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat, prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi dan prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan moral.

Keefektifan pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sarasannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari lima item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Wilopo (2006) tentang sistem pengendalian internal. Respons dari responden diukur dengan skala likert 1 sangat tidak setuju dan skala 5 sangat setuju, semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka pengendalian internal semakin tidak efektif. Variabel ini diukur dengan indikator: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan pengendalian intern.

Budaya etis organisasi adalah mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Tingkah laku disini merupakan seluruh tingkah laku yang dapat diterima oleh moral dan dapat diterima secara hukum. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robbins (2008) berupa 5 item pertanyaan dengan skala Likert 1 sangat tidak setuju dan 5 artinya sangat setuju, digunakan untuk mengukur respons dari responden. Nilai yang ditunjukkan semakin tinggi maka budaya etis organisasi semakin tinggi. Pengukuran variabel menggunakan indikator: model peran yang visibel, komunikasi harapan-harapan etis, pelatihan etis, hukuman bagi tindakan tidak etis dan mekanisme perlindungan etika. Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode analisis selanjutnya adalah menggunakan transkrip wawancara yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Responden dari penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan pada direksi nasional yang ada, di antaranya: Sumber Daya Manusia, Administrasi, Keuangan Anggaran dan Perencanaan, Provision, Informasi dan Teknologi, Meteorologi dan Geofisika, Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya, Pelabuhan Laut, Penerbangan Sipil dan Bandar Udara, kantor Direktorat Jenderal dan kantor Menteri di Ministério dos Transportes e Comunicações - RDTL. Kuesioner disebar ke 9 direksi nasional, kantor direktorat jenderal dan kantor menteri yang menjadi responden dalam penelitian ini pegawai negeri yang bekerja dibagian keuangan dan administrasi, penelitian dilakukan pada bulan Desember 2014 sampai dengan Januari 2015. Pengembalian kuesioner dibatasi dengan jangka waktu 2 minggu (14 hari). Hasil pengumpulan angket atau kuesioner yang kembali dan yang digunakan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang disebar	86
Kuesioner yang tidak kembali	19
Kuesioner yang kembali	67
Kuesioner yang tidak digunakan	1
Kuesioner yang digunakan	66
Tingkat pengembalian (response rate)	77,91%
Tingkat pengembalian yang digunakan (usable response rate)	76,74%

Tabel 2 menyajikan data demografi responden yang terdiri dari data mengenai umur, jenis kelamin, jabatan, level, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang diperoleh dari kuesioner penelitian.

Tabel 2
Demografi Responden

Keterangan	Total	Persentase (100%)
1. Umur Responden		
a. 21-30	20	30,30
b. 31-40	21	31,82
c. 41-50	19	28,79
d. > 50	6	9,09
2. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	39	59,09
b. Perempuan	27	40,91
3. Jabatan		
a. Staf Keuangan	29	43,94
b. Staf Administrasi	37	56,06
4. Level		
a. II	13	19,69
b. III	19	28,79
c. IV	29	43,94
d. V	5	7,58
5. Masa Kerja		
a. 1 s/d 5	21	31,82
b. 6 s/d 10	26	39,39
c. > 10	19	28,79
6. Pendidikan Terakhir		
a. SMA	17	25,76
b. D3	6	9,09
c. S1	39	59,09
d. S2	4	6,06

Sumber: Data penelitian, diolah.

Berdasar Tabel 2, pegawai negeri yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa: dari segi umur, responden terbanyak merupakan responden yang berumur 31-40 tahun atau sebesar 31,82% dari total responden. Berdasar segi level kerja, responden terbanyak merupakan level IV sebanyak 29 responden atau sebesar 43,94%. Dari segi masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 33,39% dari total responden.

Berdasar segi pendidikan responden terbanyak merupakan lulusan terakhir dari S1 (sarjana) sebanyak 39 responden atau sebesar 59,09% dari total

responden. Sementara dari segi jabatan terdiri dari 2 kategori yaitu staf keuangan dan staf administrasi. Responden terbanyak merupakan kategori staf administrasi yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 56,06% dari total responden.

Berdasar Tabel 3 tentang statistik deskriptif dapat dilihat bahwa variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keefektifan pengendalian internal dan budaya organisasi serta kecenderungan kecurangan memiliki jawaban yang bervariasi dan di atas nilai rerata.

Berdasar hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation untuk masing-masing item variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keefektifan pengendalian internal,

budaya etis organisasi dan kecenderungan kecurangan nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan semua item kuesioner valid. Untuk uji reliabilitas instrumen, instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60. Hasil uji menunjukkan koefisien cronbach alpha $>$ 0,60.

Pengujian hipotesis disajikan dengan hasil pengujian regresi pada Tabel 4. Hasil pengolahan data pada hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung untuk variabel keadilan distributif 2,494 ($>$ 2,003) dan signifikansi 0,015 ($<$ 0,05). Artinya bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (hipotesis pertama didukung).

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Praktisi	Mean	Std. Deviation
Keadilan Distributif	6	4 – 20	8 – 20	15,303	3,166
Keadilan Prosedural	6	7 – 35	13 – 35	26,287	5,191
Keefektifan Pengendalian Internal	6	5 – 25	10 – 25	18,712	2,954
Budaya Etis Organisasi	6	5 – 25	15 – 25	20,272	2,533
Kecenderungan Kecurangan	6	9 – 45	11 – 36	23,121	7,762

Sumber: Data penelitian, diolah.

Tabel 4
Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis

Variabel	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Tabel	Statistics	Sig.
	t	t			
B	Std. Error				
Constant	57,14	10,813		5,284	0,000
Hipotesis 1=KD - KK	-0,718	0,288		-2,494	0,015
Hipotesis 2=KP - KK	-0,138	0,175	2,003	-0,787	0,434
Hipotesis 3=KPI- KK	-0,159	0,310		-0,515	0,609
Hipotesis 4=BEO-KK	-0,810	0,359		-2,259	0,027

Sumber: Data penelitian, diolah.

Keterangan:

KD = Keadilan Distributif BEO = Budaya Etis Organisasi

KP = Keadilan Prosedural KK = Kecenderungan Kecurangan

KPI = Keefektifan Pengendalian Internal

Hasil pengujian hipotesis dua menunjukkan nilai t hitung untuk variabel keadilan prosedural $0,787 < 2,003$ dan signifikansi $0,434 (> 0,05)$. Artinya keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) tidak didukung. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai t hitung untuk variabel keefektifan pengendalian internal $0,515 (< 2,003)$ dan signifikansi $0,609 (> 0,05)$. Artinya keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak didukung. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai t hitung $2,259 > 2,003$ dan signifikansi $0,027 (< 0,05)$. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dan hipotesis keempat didukung.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa ketidakadilan yang berkaitan dengan pemberian gaji dan kompensasi lainnya terhadap pegawai akan menimbulkan tekanan dalam diri pegawai tersebut untuk melakukan tindakan korupsi. Namun apabila pegawai memandang bahwa pemberian gaji dan kompensasi lain pada instansi tempat pegawai tersebut bekerja sudah seimbang antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kerja keras) dan hasil (gaji, bonus, dan perlakuan ataupun pengakuan) yang diterima, maka pegawai tersebut akan merasa puas dan cenderung tidak melakukan korupsi.

Di samping temuan tersebut, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel keadilan distributif yang dapat mempengaruhi korupsi. Indikator tersebut adalah gaji dan kompensasi lain menggambarkan usaha yang dilakukan, gaji dan kompensasi lain sesuai dengan kinerja.

Sebagai tambahan informasi dari penyedia informasi nomor IC004 (dalam bahasa nasional Timor Leste, Bahasa Tetun yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia):

”Durante ne’e salario nebe hau simu tuir servisu nebe hau halo” (selama ini gaji yang saya terima sesuai

pekerjaan yang saya lakukan).

Tambahan informasi lain dari penyedia informasi nomor IC005 adalah sebagai berikut.

”Gaji yang saya terima berdasarkan level kerja dan tingkat pendidikan sudah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya, walaupun belum mendapat kompensasi lain yang saya terima hingga saat ini.”

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa keadilan distributif yang adil dengan berfokus pada keseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kerja keras) yang karyawan berikan dengan hasil yang karyawan terima (gaji, bonus, dan perlakuan ataupun pengakuan) akan menghasilkan emosi positif yang memotivasi karyawan untuk berperilaku dan bersikap jujur, sehingga keadilan distributif yang tinggi dapat menghindari tekanan dalam diri karyawan untuk cenderung tidak melakukan kecurangan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya semakin tinggi keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu instansi pemerintah, maka hal ini akan memperkecil terjadinya fraud di sektor pemerintahan tersebut. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa keadilan prosedural tergolong adil, namun setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan hasil tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecenderungan kecurangan. Hal ini diduga bahwa keadilan prosedural mengenai proses, prosedur penggajian dan kompensasi lain di sektor pemerintahan merupakan suatu aturan baku, yang ditetapkan dengan sistem topdown sehingga bawahan tidak dapat terlibat dalam menentukan sistem penggajian dan kompensasi lain, atau peran bawahan dalam menentukan proses, prosedur penggajian dan kompensasi lain sangat minim. Selain itu juga dapat di dasari atas faktor-faktor lain pendorong seseorang melakukan kecurangan atau disebut dengan GONE theory, yaitu greed, opportunity, need, dan exposure. Sehingga adil dan tidaknya keadilan prosedural di dalam instansi pemerintahan tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pristiyanti (2012 dan Mustikasari (2013) dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh antara keadi-

lan prosedural dengan fraud di sektor pemerintahan. Penelitian Ray (2014) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecenderungan kecurangan di sektor pendidikan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Wilopo (2006) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan. Wilopo (2006) menjelaskan bahwa hal ini disebabkan karena baik bagi perusahaan maupun pemerintahan tidak ada sistem kompensasi yang mendeskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi dan kegagalan, dalam mengelola organisasi serta ganjaran dan pinalti yang dapat menghindarkan organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga adil atau tidaknya keadilan prosedural yang didasarkan pada keadilan prosedur penggajian dan kompensasi di suatu instansi tidak menjadi jaminan untuk mencegah terjadinya fraud di sektor pemerintahan.

Dengan hasil temuan seperti yang telah dikemukakan, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel keadilan prosedural yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Indikator tersebut adalah prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan, penetapan prosedur penggajian dan kompensasi melibatkan karyawan. Berikut adalah pernyataan dari pemberi informasi dengan nomor IC006:

“Menurut saya prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain belum sesuai dengan kriteria yang saya inginkan, karena pekerjaan yang saya lakukan lebih banyak namun kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.”

Informasi lain dari pemberi informasi nomor IC008: “Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat kerja belum memungkinkan saya untuk memberikan masukan dan koreksi, lebih lanjut apalagi saya seorang bawahan hanya memberikan masukan atau koreksi lewat saran saat dilakukannya “evaluasi kinerja” (Avaliação de Desempenho).

Dengan adanya ketidakseimbangan keadilan prosedural mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya dapat menghasilkan tekanan dalam diri karyawan dan menimbulkan emosi negatif yang dapat memotivasi karyawan untuk mengubah

perilaku, sikap dan ketidakpuasan mereka. Bahkan lebih parah lagi mereka akan berusaha untuk memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya dan merugikan organisasi, seperti melakukan kecurangan.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan kata lain, semakin efektif pengendalian internal, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan di dalam suatu instansi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pengendalian internal tergolong efektif, namun setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan hasil bahwa pengendalian internal yang efektif tidak dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Pada konteks organisasi di Timor Leste, diduga belum adanya kepatuhan SPI yaitu mengenai pemeriksaan laporan keuangan secara berkala, dan kurangnya kesadaran anggota organisasi terhadap SPI seperti tidak ada hukuman terhadap bagi yang melanggar SPI. Selain itu faktor lain penyebab kecurangan yang didasarkan pada aspek-aspek korupsi, yaitu aspek masyarakat, berkaitan dengan lingkungan di mana individu/ organisasi berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kurangnya kesadaran bahwa yang paling dirugikan dari praktik korupsi adalah masyarakat.

Aspek peraturan perundang-undangan, yaitu terbitnya peraturan perundang-undangan yang bersifat monopolistik yang hanya menguntungkan kerabat dan atau kroni penguasa negara, kualitas peraturan perundang-undangan kurang memadai, judicial review yang kurang efektif, penjatuhan sanksi yang terlalu ringan, penerapan sanksi tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan. Sehingga walaupun SPI sudah efektif namun karyawan selalu mencari kesempatan (opportunity) untuk cenderung melakukan kecurangan.

Penelitian ini meskipun tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keefektifan pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akan tetapi peneliti tetap menyarankan agar di Ministério dos Transportes e Comunicações - RDTL tetap memperhatikan sistem pengendalian internal. Menurut Arens (2008: 370) sistem pengendalian

internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan di pemerintahan, jika tujuan telah tercapai berarti tindakan karyawan telah sesuai dengan peraturan dan tidak ada tindakan yang merugikan bagi instansi di pemerintahan dalam hal melakukan kecurangan.

Di samping temuan tersebut, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel keefektifan pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Indikator tersebut adalah lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi. Berdasarkan informasi dari pemberi informasi nomor IC001 menyatakan sebagai berikut.

“Hau senti ita nia sedauk ada wewenang dan tugas yang jelas kada bes servisu ba mai-ba mai hela deit” (saya rasa kita punya belum ada wewenang dan tugas yang jelas, kadang bekerja kesana kemari - kesana kemari saja).

Tambahan informasi dari IC006 adalah sebagai berikut:

“Menurut saya belum ada sistem akuntansi, selama ini masih menggunakan sistem manual kadang informasi yang kita terima memberitahu langsung ke atasan tapi catat dalam sistem akuntansi belum.”

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Namun dengan adanya kelemahan di dalam sistem pengendalian internal, maka karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan peluang dari kelemahan sistem pengendalian internal yang ada, untuk cenderung melakukan kecurangan.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini berarti bahwa semakin etis budaya organisasi dalam suatu instansi, maka semakin rendah kecenderungan kecurangan yang mungkin terjadi. Hal ini disimpulkan bahwa semakin etis budaya organisasi maka kecenderungan kecurangan semakin menurun.

Rasionalisasi yang muncul pada individu dalam situasi

budaya lingkungan yang tidak etis memicu munculnya sikap untuk berlaku curang. Hasil riset ini memberi dukungan pada teori tekanan sosial bahwa kondisi perilaku lingkungan sosial membentuk perilaku individu dalam organisasi tersebut. Penelitian ini sejalan dengan Wilopo (2006), yang dalam konteks pemerintahan di Indonesia menemukan bahwa perusahaan yang memiliki standar etika yang rendah akan lebih beresiko dengan tingginya tingkat kecurangan akuntansi yang terjadi.

Dengan hasil pengujian hipotesis dan hasil penelitian sebelumnya, hasil wawancara juga memberikan temuan berkaitan dengan indikator lain dari variabel budaya etis organisasi yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Indikator tersebut adalah komunikasi harapan-harapan etis dan hukuman bagi tindakan tidak etis. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan penyedia informasi Nomor IC004 adalah sebagai berikut.

“Hau hare etika iha tuir lei funsaun publico, katak ita funcionario tenki servisu tama ho oras no sai ho oras, tenki tau farda no servisu tuir pozisaun nebe iha” (saya lihat ada etika menurut peraturan fungsi kepegawaian, menyatakan kita pegawai harus masuk kerja sesuai dengan jam dan keluar sesuai dengan jam, harus memakai seragam dan bekerja sesuai dengan posisi yang ada.”

Menurut penyedia informasi nomor IC009 menambahkan:

“selama ini sudah ada aturan dan kode etik yang ditetapkan kepada pegawai dan pegawai harus bekerja sesuai dengan aturan dan kode etik yang ada, dan lebih lanjut jika melanggar maka sanksi yang ringan dilakukan dengan cara pemotongan gaji dan sanksi yang berat dengan cara dilakukan mutasi antar direksi nasional dalam kementerian tersebut.”

Dengan temuan-temuan yang ada bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat karyawan akan menghindari sikap pembenaran dalam melakukan perbuatan yang merugikan organisasi, maka semakin etis budaya organisasi, semakin sedikit kecurangan yang akan dilakukan oleh karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini dapat dilihat bahwa keadilan distributif yang adil dengan berfokus pada keseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan dan kerja keras) yang karyawan berikan dengan hasil yang karyawan terima (gaji, bonus dan perlakuan ataupun pengakuan). Hal ini akan menghasilkan emosi positif yang memotivasi karyawan untuk berperilaku dan bersikap jujur, sehingga keadilan distributif yang tinggi dapat menghindari tekanan (pressure) dalam diri karyawan untuk cenderung tidak melakukan kecurangan. Tidak terdapat pengaruh antara keadilan prosedural dengan kecenderungan kecurangan. Dengan adanya ketidakseimbangan keadilan prosedural mengenai proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi dan sumber daya dapat menghasilkan tekanan dalam diri karyawan dan menimbulkan emosi negatif yang dapat memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap, dan ketidakpuasan mereka. Bahkan dapat berusaha memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya tetapi merugikan organisasi, seperti melakukan kecurangan. Keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Namun dengan adanya kelemahan di dalam sistem pengendalian internal, maka karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan peluang dari kelemahan sistem pengendalian internal yang ada, untuk cenderung melakukan kecurangan. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat karyawan akan menghindari sikap pembenaran dalam melakukan perbuatan yang merugikan organisasi seperti kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Oleh

karena itu, maka semakin etis budaya organisasi, semakin sedikit kecurangan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menggunakan teknik survei dan tidak semua responden dapat berinteraksi untuk wawancara untuk mengkonfirmasi jawaban dalam pengisian kuesioner. Berbagai faktor yang tidak dapat dikendalikan dalam survei misalnya tingkat keseriusan responden dalam mengisi kuesioner menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian mendatang dapat lebih spesifik dalam menggambarkan kecurangan misalnya penyalahgunaan aset dan kecurangan pelaporan keuangan. Riset yang akan datang dapat menguji hubungan kausalitas antara faktor kecurangan dengan keputusan untuk melakukan kecurangan dengan menggunakan metoda eksperimen.

Implikasi

Temuan hasil penelitian ini dapat menyumbangkan beberapa implikasi terapan ke Ministério dos Transportes e Comunicações-RDTL, yaitu Kementerian Transportasi Timor Leste dapat memperhatikan aspek keadilan distributif dalam hal penetapan gaji dan kompensasi lain harus menggambarkan usaha yang dilakukan oleh para pegawai dengan mempertimbangkan masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, dan kerja keras) yang diberikan dengan hasil yang diterima (gaji, bonus, dan perlakuan ataupun pengakuan). Hal ini para pegawai akan merasa adil dalam hal distribusi hasil sehingga keadilan distributif yang tinggi dapat mencegah kecenderungan kecurangan. Kultur organisasi yang baik perlu dikembangkan oleh Kementerian Transportasi Timor Leste sehingga dapat membentuk para pelaku organisasi mempunyai rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi. Dengan demikian budaya etis organisasi merupakan suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Peran auditor internal dalam menegakkan sistem pengendalian internal yang efektif perlu lebih ditingkatkan dengan memberi peran tidak hanya sebagai pengawas melainkan juga pada peran konsultan dan peran katalis.

DAFTAR PUSTAKA

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 2001. "The Effect of Information Technology on the Auditor's Consideration of Internal Control in a Financial Statement Audit". Statement on Auditing Standards (SAS) No. 94. New York, NY: AICPA.
- Armstrong, C. S., A. D. Jagolinzer, and D. F. Larcker. 2010. "Chief Executive Officer Equity Incentives and Accounting Irregularities". *Journal of Accounting Research*, 48 (2): 225–272.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 1992. "Internal Control, Integrated Framework". 4 Vols. New York, NY: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- Cohen-Charash, Y., dan Spector, P.E. 2001. "The Role of Justice in Organizations: A meta-analysis." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321.
- Colquitt J A, Conlon D E, Wesson M J et al. 2001. "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 425-445.
- Cropanzano, R, D.E. Bowen, dan S.W Gilliland. 2007. "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives Articles*. 21 (4): 34-48.
- Cropanzano, R., Li, A., dan Benson, L. 2011. "Peer Justice and Teamwork Process." *Group & Organization Management*. 36 (5): 567–596.
- Ceridian. 2007. Cultural transformation: Blaze the trail to a positive culture at your organization. Ceridian Connection: A monthly newsletter. Retrieved January 29, 2007, from <http://www.ceridian.com/myceridian/connection/article/archive/0,3263.13220-59324.00.html>.
- Davidson, R. H., A. Dey, dan A. J. Smith. 2012. "Executives' "off-the-job" behavior, corporate culture, and financial reporting risk." Available at: <http://ssrn.com/abstract/142096226>
- Engdahl, O. 2008. "The Role of Money in Economic Crime". *British Journal of Criminology*, 48: 154–170.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, IL: Row Peterson.
- Gilliland S W and Chan D. 2001. "Justice in Organizations: Theory, Methods, and Applications", in N Anderson, H K Sinangil and C Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. 2: 143-165.
- Hogan, C. E., Z. Rezaee, R. A. Riley, and U. K. Velury. 2008. "Financial statement fraud: Insights from the academic literature". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27 (2): 231–252.
- Hwei, S., dan Santosa, T .E. C. 2012. "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan distributif Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 9(2).
- Huck, S., dan D. Kubler. 2000. "Social Pressure, Uncertainty and Cooperation. *Economics of Governance*". 1: 199-212
- Konovsky, M. A. 2000. "Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations". *Journal of Management*, 26(3), 489–511.
- Langton, L., dan N. Piquero. 2007. "Can General Strain Theory explain white-collar crime? A preliminary investigation of the relationship between strain and select white-collar offenses". *Journal of Criminal Justice*, 35: 1–15.
- Loebbecke, J. K., M. M. Eining, dan J. J. Willingham. 1989. "Auditors' experience with material irregularities: Frequency, nature, and detectability". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9 (1): 1–28.

- Liu, X. K, A.M Wright, Y-J Wu. 2015. "Managers Unethical Fraudulent Financial Reporting: The Effect of Control Strength and Control Framing". *Journal of Business Ethics*, 129: 295-310.
- Javad, S dan R. K Premarajan. 2011. "Effects of Distributive and Procedural Justice Perception on Managerial Pay and Job Satisfaction." *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(2): 7-25.
- Margaretha, M., dan Santosa, T. E. C. 2012. "Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif sebagai Prediktor Employee Engagement (November)" *Jurnal Manajemen*, 12(1).
- McFarlin DB and Sweeney PD. 1992. "Research Notes: Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, 35(3): 626-637.
- Rae, K dan N Subramaniam. 2008. "Quality of Internal Control Procedures: Antecedents and Moderating Effect on Organisational Justice and Employee Fraud". *Managerial Auditing Journal*, 23(2): 104-124.
- Robbins dan Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi 16th. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, K. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9th. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyers. 2006. *Internal Auditing*. Edisi 5th. Jakarta: Salemba Empat.
- Seifert, D., J. T. Sweeney, J Joireman, J. M Thornton. 2010. "The Influence of Organizational Justice on Accountant Whistleblowing". *Accounting, Organization and Society*, 35: 707-717.
- Seifert, D., W.W Stammerjohan, R. B. Curtin. 2014. "Trust, Organizational Justice and Whistleblowing: A Research Note". *Behavioral Research in Accounting*, 26 (1): 157-168.
- Smith, J. R., S. L. Tiras, and S. S. Vichitlekarn. 2000. "The Interaction between Internal Control Assessment and Substantive Testing in Audits for Fraud". *Contemporary Accounting Research*, 17 (2): 327-356.
- Sweeney P D dan McFarlin D B. 1993. "Workers' Evaluations of the 'Ends' and the 'Means': An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55: 23-40.
- Trompeter, G.M, T.D Carpenter, N Desai, K. L Jones dan R A. Riley. Jr. 2013. "A Synthesis of Fraud-Related Research". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32 (1): 287-321.
- Trompeter, G.M, T.D Carpenter, K.L. Jones, R.A. Riley Jr. 2014. "Insight for Research and Practice: What We Learn about Fraud from Other Disciplines". *Accounting Horizons*. 28(4): 769-804.
- Tuanakotta, T. M. 2010. *Akuntansi Forensik and Audit Investigatif*. Edisi 2nd. Jakarta: Salemba Empat.
- Tremblay M dan Roussel P. 2001. "Modeling the Role of Organizational Justice: Effects on Satisfaction and Unionization Propensity of Canadian Managers". *International Journal of Human Resource Management*, 12 (5): 717-737.
- Umphress E E, Labianca G, dan Brass D J et al. 2003. "The Role of Instrumental and Expressive Social Ties in Employees' Perceptions of Organizational Justice". *Organization Science*, 14 (6): 738-753.
- Van De Bunt, H. 2010. "Walls of Secrecy and Silence: The Madoff Case and Cartels in the Construction Industry". *Criminology & Public Policy*, 9 (3): 435-453.
- Viswesvaran, C dan D S. Ones 2002. "Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work

Attitudes and Behaviors”. *Journal of Business Ethics*, 38: 193-203.

Wilopo. 2006. “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. *Simposium Nasional Akuntansi IX*.

Wilopo. 2008. “Pengaruh pengendalian internal birokrasi pemerintah dan pelaku tidak etis birokrasi terhadap kecurangan akuntansi di pemerintah persepsi auditor badan pemeriksa keuangan (April)”. *Jurnal Ventura*, 11 (1): 1.

<http://temposemanaltimor.blogspot.com/2013/01/kasus-korupsi-emilia-direktur-kak.html>. Friday, 4 January 2013.

<http://www.radioliberaldadedili.com/lei-a-orden/840-ohin-lucia-lobato-tama-komarka-gleno>. Tersa, 22 Janeiru 2013.

<http://www.diariutimorpost.tl/berita-1031-ruben-braz-tama-kadeia.html>.