

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

IAI (2001 : 316) menjelaskan bahwa, kecurangan akuntansi sebagai (1) salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui para pemakai laporan keuangan, (2) salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (sering kali disebut sebagai penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Kecurangan menurut *The Institute of Internal Auditor Amerika* dalam Amin Widjaja (1992:17) mendefenisikan kecurangan mencakup suatu kesatuan ketidakberesan (*irregularities*) dan tindakan illegal yang bercirikan penipuan yang disengaja, ia dapat dilakukan untuk manfaat dan/atau kerugian organisasi oleh orang diluar atau didalam organisasi.

2.2 Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kecurangan Akuntansi dan Gejalanya

Wilopo (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi adalah keefektifan pengendalian intern, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen. Menurut Singleton (2006) dalam Friskila (2010), terdapat 3 faktor yang mendorong seseorang untuk meakukan kecurangan yang dikenal dengan sebutan "*fraud triagel*" sebagai berikut:

- 1) *Preassure* (Tekanan), Tekanan merupakan faktor pendorong pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan, misalnya tekanan karena dia memiliki hutang atau tekanan untuk dapat memperbaiki posisinya di perusahaan.
- 2) *Opportunity* (Kesempatan), Kecurangan dapat terjadi jika ada kesempatan untuk melakukan kecuranga perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki pengendalian intern yang efektif, kesempatan untuk melakukan kecurangan terbuka lebar. Tapi dengan pengendalian intern yang memadai akan mengurangi atau menghilangkan kesempatan atau godaan para pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan.
- 3) *Ratinalization* (Rasionalisasi), Para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka

melakukan kecurangan dan beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit saja atau meminjamkan harta perusahaan dan tidak merugikan perusahaan.

Terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang disebut juga dengan teori GONE dalam Petra(2013) yaitu:

- 1) *Greed* (Keserakahan)
- 2) *Opportunity* (Kesempatan)
- 3) *Need* (Kebutuhan)
- 4) *Exposure* (Pengungkapan).

2.3 Unsur-unsur Kecurangan

Dalam Amin Widjaja (1992:19) dijelaskan unsur-unsur *fraud* secara umum adalah Dari beberapa defenisi atau pengertian fraud, maka tergambar bahwa yang dimaksud dengan kecurangan (*fraud*) adalah sangat luas dan dapat dilihat pada beberapa kategori kecurangan. Namun secara umum, unsur-unsur dari kecurangan (keseluruhan unsur harus ada, jika ada yang tidak ada maka dianggap kecurangan tidak terjadi) adalah

- 1) Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*)
- 2) Dari suatu masa lampau (*past*) atau sekarang (*present*)
- 3) Fakta bersifat material (*material fact*)
- 4) Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make-knowingly or recklessly*)
- 5) Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi
- 6) Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misreprerentation*) yang merugikannya (*detriment*).

Menurut James A Hall (2001:135) *fraud* menunjuk pada penyajian fakta yang bersifat material secara salah yang dilakukan oleh suatu pihak kepada pihak lain, dengan tujuan untuk membohongi dan mempengaruhi pihak lain untuk bergantung kepada fakta tersebut, fakta yang akan merugikan. Menurut hukum yang berlaku suatu tindakan curang (*fraudulent act*) harus memenuhi 5 kondisi:

- 1) Penyajian yang salah, harus terdapat laporan yang salah/tidak diungkapkan.
- 2) Fakta yang sifatnya material, suatu fakta harus merupakan faktor yang substansial yang mendorong seseorang untuk bertindak.
- 3) Tujuan, harus terdapat tujuan untuk menipu/ pengetahuan bahwa laporan tersebut salah.
- 4) Ketergantungan yang dapat dijudifikasi, penyajian salah harus merupakan faktor substansial yang menyebabkan pihak lain merugi karena ketergantungan.

- 5) Perbuatan tidak adil atau kerugian, kebohongan tersebut menyebabkan ketidakadilan atau kerugian bagi korban *fraud*.

2.4 Jenis-jenis Kecurangan

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE-2000) dalam Devi (2011), mengategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*), Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori menurut singleton dalam Devi (2011) :
 - 1) *Timing difference (improper treatment of sales)*; bentuk kecurangan laporan keuangan dengan mencatat waktu transaksi yang berbeda atau lebih awal dengan waktu transaksi yang sebenarnya, misalnya mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi sebenarnya.
 - 2) *Fictitious revenues*; adalah bentuk laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
 - 3) *Cancelled liabilities and expenses*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
 - 4) *Improper disclosure*; adalah bentuk kecurangan perusahaan yang 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 yang sebenarnya terjadi di perusahaan.
 - 5) *Improper asset valuation*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.
2. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*), Penyalahgunaan aset dapat digolongkan dalam :
 - 1) Kecurangan kas (*cash fraud*); yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
 - 2) Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*) adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.

3) Korupsi, Korupsi terbagi atas :

- 1) Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*); pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap perusahaan. Pertentangan kepentingan termasuk ke dalam tiga kategori yaitu, perencanaan penjualan, rencana pembelian dan rencana lainnya.
- 2) Suap (*bribery*); adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- 3) Pemberian ilegal (*illegal gratuity*); pemberian ilegal hampir sama dengan suap tetapi pemberian ilegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.
- 4) Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*); pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2.5 Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Untuk pencegahan terjadinya praktek kecurangan akuntansi dapat dilakukan beberapa cara. Wilopo (2006) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa upaya menghilangkan kecurangan akuntansi dapat dilakuakn antara lain dengan :

- 1) Mengefektifkan pengendalian internal, termasuk penegakan hukum.
- 2) Perbaiki sistem pengawasan dan pengendalian.
- 3) Pelaksanaan good governance.
- 4) Memperbaiki moral dari pengelola perusahaan yang diwujudkan dengan mengembangkan sikap komitmen terhadap perusahaan, negara dan masyarakat. Sedangkan menurut Theodorus (2007: 272), upaya pencegahan *fraud* dimulai dari pengendalian intern, dan dua konsep penting lainnya adalah menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*) dan upaya menilai risiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assessment*).

2.6 Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Menurut Arens (2003:396) suatu sistem pengendalian intern terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya.

Krismadji (2002:219) mengatakan bahwa sistem pengendalian intern adalah metoda yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan untuk melindungi kebijakan manajemen.

2.7 Komponen Sistem Pengendalian Intern

Menurut COSO dalam Tunggal (2010:232), pengendalian intern terdiri dari 5 komponen yang saling terkait yaitu :

- 1) Lingkungan pengendalian (*control environment*) menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian mencakup:
 - a. Integritas dan nilai etika
 - b. Komitmen terhadap kompetensi
 - c. Partisipasi dewan komisaris atau komite audit
 - d. Filosofi dan gaya operasi manajemen
 - e. Struktur organisasi
 - f. Pemberian wewenang dan tanggungjawab
 - g. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
- 2) Penaksiran resiko (*risk Assesment*) adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola. Resiko dapat timbul atau berubah karena keadaan berikut :
 - a. Perubahan dalam lingkungan organisasi
 - b. Personel baru
 - c. Sistem informasi yang baru atau diperbaiki
 - d. Teknologi baru
 - e. Lini produk, produk atau aktivitas baru
 - f. Operasi luar negeri
 - g. Standar akuntansi baru

- 3) Standar Pengendalian (*control activities*) adalah kebijakan dari prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Kebijakan dan prosedur yang dimaksud berkaitan dengan
 - a. Penelaahan terhadap kinerja
 - b. Pengolahan informasi
 - c. Pengendalian fisik
 - d. Pemisahan tugas
- 4) Informasi dan komunikasi (*information and communication*) adalah pengidentifikasian, pengungkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka. Sistem informasi mencakup sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.
- 5) Pemantauan (*monitoring*) adalah proses menentukan mutu kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian yang tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi.

2.8 Fungsi dari Sistem Pengendalian Intern

Fungsi dari sistem pengendalian intern yaitu :

- 1) *Preventif* yaitu pengendalian untuk mencegah kesalahan-kesalahan baik itu berupa kekeliruan ataupun ketidakberesan yang sering terjadi dalam operasi suatu kegiatan.
- 2) *Detective*, yaitu untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan dan penyimpangan yang terjadi.
- 3) *Corective*, yaitu untuk memperbaiki kelemahan, kesalahan dan penyimpangan yang terdeteksi.
- 4) *Directive*, yaitu untuk mengarahkan agar pelaksanaan dilakukan dengan tepat dan benar.
- 5) *Compensative*, yaitu untuk menetralsis kelemahan pada aspek kontrol yang lain.

Suhardjono (2006) dalam Devi (2011) menyatakan bahwa untuk mendapatkan fungsi yang baik, pengendalian intern pada perusahaan perbankan dilakukan berlapis-lapis, antara lain:

- 1) Pengendalian internal melalui sistem. Pengendalian melalui sistem dilakukan, baik melalui sistem operasional maupun melalui sistem aplikasi komputer. Keduanya dilakukan dengan cara:
 - a. Komputer yang digunakan untuk melakukan transaksi harus didaftar terlebih dahulu ke dalam sistem komputer sentral, sehingga hanya komputer yang telah terdaftar saja yang dapat digunakan untuk melakukan transaksi perbankan.
 - b. Pencatatan ke dalam sistem komputer sentral, tidak hanya mencakup komputer yang digunakan, akan tetapi juga petugas-petugas yang diperkenankan menggunakan komputer transaksi jasa perbankan. Petugas-petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan identitasnya telah dicatat ke dalam komputer sentral, sehingga hanya petugas yang diberikan wewenang saja yang dapat menggunakan komputer untuk melakukan transaksi jasa perbankan.
 - c. Selanjutnya petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan, tidak dapat sembarangan menggunakan aplikasi jasa perbankan. Petugas-petugas yang diberikan wewenang menggunakan komputer untuk melakukan transaksi masing-masing diberi menu aplikasi yang berbeda.
 - d. Petugas *teller* yang diberikan kewenangan untuk melakukan transaksi pembukuan keuangan diberi kewenangan secara terbatas sesuai dengan pengalaman, kemampuan dan integritasnya kepada perusahaan.
- 2) Pengendalian internal melalui prosedur, Sistem pengendalian internal melalui prosedur diterapkan antara lain dengan menerapkan konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS) dalam setiap transaksi keuangan, pemisahan tugas dan pengawasan ganda :
 - a. Konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS), Menjamin bahwa pemrosesan transaksi keuangan dilakukan dengan seksama sehingga dapat diselesaikan secara benar dan tepat. *Maker* adalah petugas yang menyiapkan dokumen keuangan, *checker* adalah petugas yang melakukan pengecekan atas kebenaran isi dokumen keuangan dan



signer adalah petugas yang memberikan persetujuan atas dokumen keuangan tersebut.

- b. Pemisahan tugas (*separation of duty*), adalah pengawasan yang dilakukan untuk menjamin proses yang benar tidak akan di korbakan karena adanya kepentingan pribadi. Ada dua jenis pemisahan tugas yaitu pemisahan tugas dalam satu bagian atau satu seksi dan pemisahan tugas antarbagian atau antarseksi berlainan.
- c. Pengawasan ganda, adalah pengawasan yang dilakukan dengan dua jenis pengawasan, yaitu pembuatan dua dokumen yang berbeda dari sumber yang sama selanjutnya kedua dokumen tersebut dicocokkan satu sama lain, dan penjagaan ganda dilakukan dengan menunjuk dua orang untuk dapat melakukan pengawasan.
- d. Pengendalian internal melalui struktur organisasi, yaitu pembatasan kewenangan melakukan transaksi keuangan dengan membatasi kewenangan pembukuan pada petugas tertentu saja.

Beberapa pengendalian internal yang dilakukan perbankan melalui penerapan prosedur pembukuan tersebut dimaksudkan untuk mengeliminir terjadinya risiko dan kecurangan di bidang akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Abbot et al,(2002) dalam Friskila (2010) tentang pengaruh keefektifan pengendalian intern terhadap kecenderungan akuntansi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.9 Ciri-ciri Pengendalian Intern yang Kuat dan Keterbatasannya

Menurut Tunggal (2010:209), ciri-ciri pengendalian intern yang kuat yaitu :

- 1) Karyawan yang kompeten dan jujur antara lain menguasai standar akuntansi, peraturan perpajakan, dan peraturan pasar modal.
- 2) Transaksi diotorisasi oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Transaksi dicatat dengan benar (jumlah, estimasi, dan perlakuan akuntansi).
- 4) Pemisahan tugas yang mengambil inisiatif timbulnya suatu transaksi, yang mencatat, dan menyimpan.
- 5) Akses terhadap asset dan catatan perusahaan sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan.
- 6) Perbandingan secara periodik antara saldo menurut buku dengan jumlah secara fisik.

Keterbatasan pengendalian intern dalam suatu entitas menurut Boynton, (2002:376) adalah :

- 1) Kesalahan dalam pertimbangan. Pertimbangan yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam meaksanakan tugas rutin karena informasi yang tidak mencukupi, keterbatasan waktu, atau prosedur lainnya.
- 2) Kemacetan. Terjadi ketika personel salah memahami instruksi atau membuat kekeliruan akibat kecerobohan, kebingungan atau kelelahan..
- 3) Kolusi. Individu yang bertindak bersama, seperti karyawan yang melaksanakan suatu pengendalian penting bertindak bersama dengan karyawan lain, konsumen atau pemasok, dapat melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat di deteksi oleh pengendalian intern.
- 4) Penolakan manajemen. Manajemen dapat mengesampingkan kebijakan atau prosedur tertulis untuk tujuan tidak sah seperti keuntungan pribadi atau presentasi mengenai kondisi keuangan suatu entitas yang dinaikkan atau status ketaatan.
- 5) Biaya versus manfaat. Biaya pengendalian intern suatu entitas seharusnya tidak melebihi manfaat yang diharapkan untuk diperoleh.

2.10 Asimetri Informasi

Anthony dan Govindrajan (2001), menyatakan bahwa kondisi asimetri informasi muncul dalam teori keagenan (*agency theory*), yaitu *principal* (pemilik/atasan) memberikan wewenang kepada *agen* (manajer/bawahan) untuk mengatur perusahaan yang dimilikinya. Pendelegasian wewenang akan menyebabkan manajer sebagai pengelola perusahaan akan lebih mengetahui prospek dan informasi perusahaan sehingga menimbulkan ketidak seimbangan informasi antara manajer dengan pemilik yang disebut dengan asimetri informasi.

Asimetri informasi antara manajer (*agen*) dan pemilik (*principal*) inilah yang dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan tindakan-tindakan kecurangan yang dapat menguntungkan dirinya. Asimetri informasi merupakan suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi atas prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan. Selanjutnya Rahmawati dkk. (2006) dalam Adryani (2011) mengemukakan beberapa kondisi perusahaan yang berkemungkinan besar memberikan kesempatan timbulnya asimetri informasi, yaitu perusahaan-perusahaan yang sangat besar yang mempunyai penyebaran secara geografis, yang memiliki prosedur beragam, dan membutuhkan teknologi.

2.11 Bentuk Asimetri Informasi

Ada dua bentuk asimetri informasi, yaitu :

1. Asimetri informasi vertikal, yaitu informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.
2. Asimetri informasi horizontal, yaitu informasi yang mengalir dari orang-orang dan jabatan yang sama tingkat otoritasnya atau informasi yang bergerak di antara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan antara satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bidang fungsionalnya yang berbeda dalam organisasi namun dalam level yang sama.

2.12 Tipe Asimetri Informasi

Menurut Jansen dan Meckling (1976) dalam Olyvia (2010) ada dua tipe asimetri informasi yaitu :

1. *Adverse selection*, *Adverse selection* adalah sejenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangusungkan suatu transaksi usaha, atau transaksi usaha potensial memiliki informasi lebih atas pihak-pihak lain. *Adverse selection* dapat terjadi karena beberapa orang seperti manajer perusahaan dan para pihak dalam (*insider*) lainnya lebih mengetahui kondisi kini dan prospek kedepan suatu perusahaan daripada para investor.
2. *Moral Hazard*, *Moral hazard* adalah jenis asimetri informasi dimana satu pihak atau lebih yang melangusungkan atau akan melangusungkan suatu transaksi usaha atau transaksi usaha potensial dapat mengamati tindakan-tindakan mereka dalam penyelesaian transaksi-transaksi mereka sedangkan pihak-pihak yang lainnya tidak. *Moral hazard* dapat terjadi karena adanya pemisahan pemilikan dengan pengendalian yang merupakan karakteristik kebanyakan perusahaan besar.

2.13 Kesesuaian Kompensasi

Menurut Kenneth (2001) dalam Friskila (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa

berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Kompensasi menurut Edwin B. Flippodalam Hasibuan (2003:119), didefenisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sependapat dengan Edwin, Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2003:119) mendefenisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa/ ekuivalen. Kompensasi menurut Veithzal (2004:357) juga diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka dalam perusahaan.

2.14 Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi secara umum menurut Rivai (2010:743) adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi :

- 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 jawan 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.

2.15 Komponen-komponen dan Faktor-faktor yang Menjadi Pertimbangan Kompensasi

Menurut Rivai (2010:744), komponen kompensasi terdiri dari :

- 1) Gaji, 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.
- 2) Upah, Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 3) Insentif, Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) 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: asuransiasuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Menurut Kasmir (2002:150), agar pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai tujuan perusahaan tercapai, maka kompensasi harus dibuat dan dirancang berdasarkan :

- 1) Pendidikan dan pengalaman.
- 2) Prestasi kerja.
- 3) Beban.

4) Pekerjaan.

2.16 Penelitian yang Relevan

Wilopo (2006) melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada BUMN dan perusahaan terbuka lainnya yang diukur dengan variabel bebas : sistem pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, ketaatan akuntansi, asimetri informasi dan moralitas manajemen, terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan keefektifan pengendalian intern memberikan pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan tersebut. Sedangkan kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku tidak etis pada BUMN dan perusahaan terbuka di Indonesia. Asimetri informasi menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Friskilla (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, moralitas dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan pada perusahaan BUMN yang berada di kota Padang. Kemudian hasil dari penelitian tersebut adalah ketaatan akuntansi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kemudian sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.17 Hubungan Antar Variabel

2.17.1 Pengendalian Intern dengan Kecurangan Akuntansi

Sistem pengendalian intern merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasaran yaitu : reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas operasional, dan ketaatan pada hukum dan aturan (Arens, 2006:370).

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa sistem pengendalian intern yang tidak efektif akan membuat seseorang lebih mudah untuk melakukan tindakan kecurangan yang akan merugikan perusahaan dan mengganggu keberlangsungan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Menurut Tunggal (2010:226) dalam teori GONE yaitu teori yang mengemukakan empat faktor yang menyebabkan dan mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan yaitu *Greed* (Keserakahan), *Opportunity* (Kesempatan), *Need* (Keinginan) dan *Exposure* (pengungkapan), menyatakan faktor yang sangat mendukung terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi yaitu adanya *opportunity* (kesempatan).

About aet al (2002) menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi sejalan dengan pernyataan tersebut penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006), Rahmawati (2012), menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kecederungan kecurangan akuntansi.

Dari penelitian terdahulu di atas dapat dijelaskan bahwa kecurangan akuntansi umumnya dilakukan karena adanya kesempatan dan peluang yang muncul akibat lemahnya pengendalian intern dalam perusahaan. Sistem pengendalian intern yang lemah, membuat seseorang tidak takut untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, karena tindakan yang mereka lakukan tidak terdeteksi oleh siapapun. Sebaliknya, jika semakin baik sistem pengendalian intern dalam perusahaan maka tindakan kecurangan akuntansi akan sulit dilakukan, karena setiap kegiatan yang mereka lakukan telah dibatasi dan dikelola sebatas pada tanggung jawab mereka masing-masing terhadap tugasnya. Sehingga setiap kegiatan akan dikontrol oleh bagian lain, jika terjadi kecurangan, maka pihak lain akan mengetahuinya, sehingga setiap orang yang memiliki niat melakukan kecurangan dapat dicegah. Dengan adanya sistem pengendalian intern yang memadai, maka diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi dalam perusahaan. Karena dengan adanya sistem pengendalian intern tersebut semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dapat di monitor dan diawasi oleh manajer sehingga apapun kegiatan yang dilakukan oleh karyawan berada di dalam pengawasan dan otorisasi manajer. Jadi, semakin efektif tingkat pengendalian intern dalam suatu perusahaan, maka akan semakin semakin kecil pula kesempatan bagi karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan, dan penelitian ini menghipotesiskan sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi.

H₁ : Efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.17.2 Asimetri Informasi dengan Kecurangan Akuntansi

Keadaan dimana salah satu pihak mempunyai pengetahuan lebih daripada yang lainnya terhadap sesuatu hal disebut *Information Asimetry* (Utomo, 2006) dalam Friskila (2010). Apabila terjadi asimetri informasi maka manajemen akan menyajikan laporan keuangan yang bias dan bermanfaat bagi mereka seperti untuk

mempertahankan jabatan, memperoleh kompensasi yang tinggi atau hanya sekedar untuk mendapatkan apresiasi dari atasan atas kinerjanya.

Asimetri informasi ini timbul karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan (Nasution dan Doddy, 2007 dalam Rahmawati, 2012). Asimetri informasi yang terjadi antara *principal* dan *agent* mendorong *agent* untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja *agent*. Penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) membuktikan bahwa asimetri informasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi perusahaan, artinya semakin tinggi tingkat asimetri informasi pada perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat terjadinya kecenderungan akuntansi pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa adanya asimetri informasi memberikan kesempatan bagi manajemen untuk melakukan kecurangan, karena informasi yang disediakan oleh pihak penyedia informasi tidak selaras dengan informasi yang dibutuhkan, dan manajemen memanfaatkan keadaan tersebut untuk kepentingan pribadinya dengan cara melakukan penyajian laporan keuangan yang bias yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, hal ini akan semakin besar peluang keterjadiannya apabila manajemen atau perusahaan tidak memiliki sistem pengendalian intern yang efektif.

H₂: Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.17.3 Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi

Kompensasi merupakan komponen biaya yang dibayarkan oleh organisasi pada karyawan. Bagi karyawan kompensasi merupakan faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan, sedangkan bagi organisasi kompensasi merupakan komponen biaya yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan profitabilitas (Thoyibatun, 2009). Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi (Luthans, 1998). Tindakan kecurangan terjadi karena adanya sifat individual yang ingin memaksimalkan keuntungan dan juga karena tingginya kebutuhan pribadi dan merasa imbalance yang didapatkan dalam bekerja tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Maka dari itu dengan adanya kesesuaian

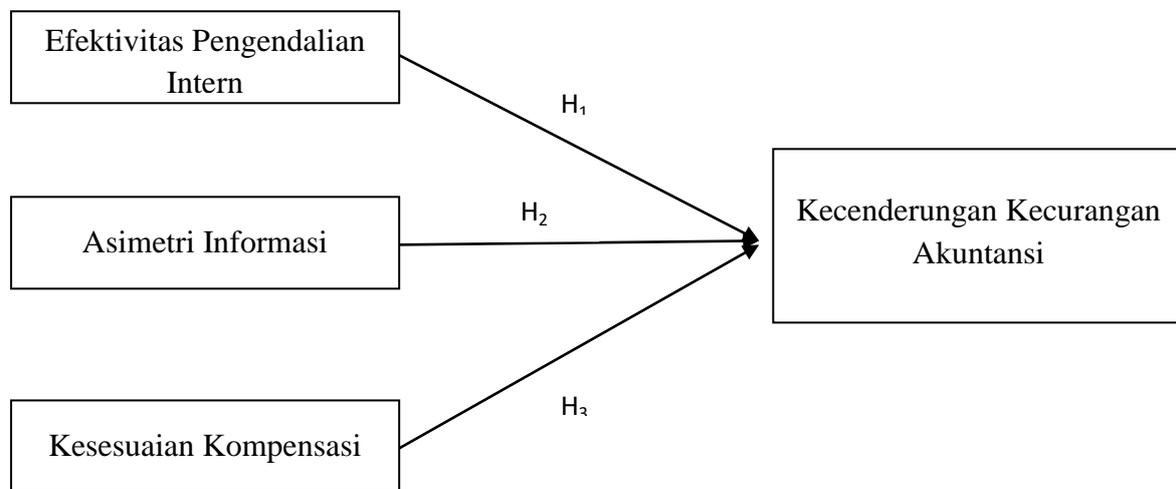
kompensasi kebutuhan individu dapat terpenuhi sehingga tindakan-tindakan kecurangan tersebut dapat dihindarkan. *Jensen and Meckling* (1976) dalam penelitian Thoyibatun (2009) menjelaskan bahwa prinsipal dapat memecahkan permasalahan antara prinsipal dan agen dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada agen, dengan mengeluarkan biaya monitoring. Sehingga, dengan kompensasi yang sesuai, perilaku kecurangan akuntansi dapat berkurang.

Kunci untuk memotivasi seseorang untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga memajukan suatu organisasi terletak pada cara pemberian insentif atau kompensasi oleh organisasi tersebut. Pemberian kompensasi pada karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, dan mengarah kepada tindakan-tindakan indisipliner seperti meningkatnya peluang ketidakhadiran dan kecurangan.

Oleh karena itu, kesesuaian kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan/pegawai untuk tidak melakukan kecurangan, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan menimbulkan kepuasan terhadap karyawan/pegawai yang dampaknya dapat meminimalisir terjadinya kecurangan.

H₃ : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana gambar 1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis