

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Segitiga Kecurangan (Farud Triangel Theory)

Teori fraud triangel mulanya dikemukakan dari Cressey, khususnya untuk tahun 1953. Sesuai penelitian yang dilakukan Cressey (Singleton 1953), individu yang berbuat kegiatan curang karena adanya dorongan dari dalam kepribadian seseorang, melalui lingkungan luar individu yang bersangkutan. Dorongan ini dibagi menjadi tiga kategori umum secara khusus:

1. *Incentive/Pressure* (Tekanan)

Auditor yang membuat pemerasan bergantung untuk tekanan yang dibagikan dari kaki tangannya supaya menyembunyikan kesalahan yang dilakukan oleh klien, tujuan untuk mencegah klien berpindah ke Kanto Akuntan Publik (KAP) lain. Disamping hal tersebut pula mempertahankan reputasi serta nama baik pada kalangan auditor serta klien.

2. *Opportunity* (Peluang)

Adanya kesempatan mendorong kerjasama auditor serta klien supaya menyembunyikan kecurangan. Makanya kemungkinan auditor berbuat kecurangan lebih besar, mengingat dalam posisi tersebut komponen independensi seorang auditor umumnya tidak di perhatikan.

3. Rationalization (Rasionalisasi)

Saat mengecek laporan keuangan klien, auditor mesti memperoleh informasi serta bukti yang cukup, namun keberadaan informasi serta bukti sempurna tidak bisa dipastikan sebagai bukti. Hal ini memungkinkan auditor melakukan kesalahan dan ketidaktepatan data, bukti tersebut dengan tujuan menjaga reputasi di antara auditor dan klien.

Pada penelitian tersebut, peneliti memakai teori segitiga kecurangan supaya menemukan pengendalian internal, kesamaan kompensasi. Agar peneliti tau kesusny untuk pejabat desa pada Desa-desa Kabupaten Pemalang.

2.1.2 Kecurangan Akuntansi

2.1.2.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi (Dana Desa)

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2001) memaparkan bahwa Kecurangan Akuntansi seperti : 1) Kesalahan muncul atas kecurangan saat pelaporan keuangan, khususnya tidak benar saji maupun wujud penghilangan melalui sengaja terkait laporan keuangan supaya menipu pemakai laporan keuangan; dan 2) Salah kutip muncul atas Tindakan bukan seharusnya pada aktiva, yang dikatakan pula ketidakbenaran maupun penyelewengan, adalah tindakan yang bersangkutan pada pengambilan aktiva atas sebuah entitas maupun lembaga makanya belum dipaparkan dalam prinsip aturan akuntansi tepat pada Indonesia.

Kecurangan Akuntansi (*fraud*) pula dilihat dari Shuterland (1939) pada Theodorus (2010) menjadi kriminal kerah putih (*white-collar crime*), seperti perlakuan pelanggaran hukum termasuk pemakaian jabatan dari pelaku mempunyai otoritas, dampak serta keyakinan pada lembaga tertentu bagaimanapun juga, sudah disalahpakai supaya mendapatkan laba yang melanggar hukum maupun menyelesaikan operasi kriminal untuk kepentingan otoritas atau individu. IAI belum dengan tegas menggambarkan Kecurangan Akuntansi sebagai sebuah tindak kejahatan. Namun, pandangan yang berbeda muncul dari Sutherland (1939), sebagaimana dikutip oleh Theodorus (2010), yang menganggap bahwa Kecurangan Akuntansi seharusnya dianggap sebagai suatu bentuk kejahatan. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika Kecurangan Akuntansi, atau fraud, merujuk pada pelanggaran pada prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan, yang diselenggarakan oleh individu memiliki kewenangan atau posisi tertentu, seringkali demi kepentingan pribadi atau individu tersebut.

2.1.2.2 Bentuk Kecurangan Akuntansi

Sesuai *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) (2016) mengkategorikan kecurangan atas tiga, seperti :

1. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Jenis tersebut mencakup penyalahgunaan / perebutan aset terhadap organisasi atau pihak lain. Hal tersebut termasuk jenis *fraud* yang terganggang untuk dibedakan sebab sifatnya *tingable* bisa diukur/dihitung (*defined value*).

2. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statements*)

Perlakuan dibuat dari otoritas maupun eksekutif sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah supaya menyembunyikan keadaan keuangan yang sesungguhnya melakukan perancangan keuangan pada pengenalan laporan keuangannya supaya diperoleh laba.

3. Korupsi (*Corruption*)

Kegiatan tersebut sering dialami pada negara-negara berkembang dimana penindak hukum tidak kuat serta kesadaran yang baik tetap belum ada sehingga faktor kejujuran masih menjadi kendala. Pungli semacam ini seringkali tidak dapat dikenali sebab pihak-pihak berkolaborasi mengambil keuntungan (*simbiosis mutualisme*). Hal tersebut mencakup penyalahgunaan kekuasaan/keadaan, penyuapan (*bribery*), penerimaan tidak sah (*illegal gratuities*) serta pemerasan ekonomi (*economic extortion*).

2.1.2.3 Faktor Pendorong Kecurangan

Ditemukan 4 faktor mendorong individu berbuat kecurangan maupuun dikatakan pula *Fraud Diamond Theory* menurut Wolfe & Hermanson (2004), seperti:

1. *Incentive / Pressure* (Tekanan)

Incentive atau tekanan bisa diartikan menjadi Alasan tingkah laku individu supaya berbuat representasi keliru disorong dari keinginan nyata. Semua pelaku mesti melewati semacam tekanan supaya mencoba tindakan penipuan.

Tekanan yang dirasakan diartikan sebagai motivasi yang menuntun pelaku untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Tekanan semacam ini dapat terjadi pada semua pihak di semua tingkatan organisasi dan dapat terjadi karena berbagai alasan. Alasannya dapat berupa adanya tekanan finansial, tekanan karena adanya dorongan dari kebiasaan yang buruk dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. *Opportunity* (Peluang/Kesempatan)

Elemen *Opportunity* diartikan sebagai suatu keadaan yang memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan tindakan yang tidak dibenarkan seperti tindakan penyelewengan. Peluang bisa terjadi karena dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal, pengawasan yang kurang terkontrol, atau karena posisi yang strategis. Dengan memanfaatkan suatu kondisi atau posisi tertentu, seseorang dapat dengan leluasa mengatur kepentingan orang banyak.

3. *Rationalization* (Rasionalisasi)

Rasionalisasi membuat penipu melihat tindakan ilegalnya sebagai sesuatu yang dapat dibenarkan. Mereka mungkin merasa tergoda untuk melakukan penipuan karena mereka berpikir bahwa rekan kerja mereka juga terlibat dalam tindakan serupa dan tidak menghadapi sanksi atas perilaku curang tersebut. Ini bisa menjadi pembenaran bagi penyelewengan yang terjadi. Akhirnya, rasionalisasi semacam ini hanya akan menghasilkan pemakluman terhadap tindakan penipuan yang terus berlangsung, terutama jika tindakan penipuan tersebut terjadi secara berulang.

4. *Capacity/Capability* (Kemampuan)

Capacity atau kapabilitas dimaknai menjadi sebuah keahlian maupun keunggulan individu saat memanfaatkan kondisi yang mengitarinya, dimana kapasitas ini semakin ditujukan untuk keadaan supaya mengelabuhu sistem pengendalian internal yang sepenuhnya bertujuan supaya melegalkan hal-hal yang sesungguhnya tidak diperbolehnya pada sebuah organisasi.

5. Arogansi (*Arrogance*)

Arogansi maupun sedikitnya hati nurani termasuk sikap dominasi serta keinginan terhadap kontrol individu yang tidak menjadi perhatiannya. Mentalitas egois ditunjukkan oleh seseorang yang merasa lebih baik dibandingkan orang lain.

6. Kolusi (*Collusion*)

Kata kolusi berasal dari bahasa latin *collusion* yang berarti perjanjian rahasia, niat untuk melakukan cara berperilaku yang tidak dapat dipercaya. Kesepakatan untuk berbohong tidak termasuk dalam peraturan pidana. Karena konspirasi dapat diproyeksikan sebagai perbuatan yang mengerikan atau menipu.

2.1.3 Asimetri Informasi

Asimetri informasi termasuk kejadian dimana mengalami kesenjangan data sesama pihak mempunyai atau memberi data bersama pihak memerlukan data tersebut (Amalia, 2015). Asimetri Informasi adalah salah satu jenis masalah organisasi yang dialami pada koneksi kantor. Dampaknya, agen yang memperoleh data lebih dibandingkan prinsipal nanti berupaya supaya mengoptimalkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan prinsipal (Triyuwono, 2018).

Menurut Fitri (2016), diperoleh tiga asumsi sifat dasar manusia, seperti:

1. Manusia biasanya mengutamakan dirinya (*selfinterest*)
2. Manusia memperoleh daya pikir terbatas menyangkut pandangan masa depan (*bounded rationality*).
3. Manusia pasti menjauhi resiko (*riskadverse*).

Dalam organisasi tertentu, bawahan memperoleh data yang semakin tepat sehingga bisa berdampak pada estimasi pekerjaan dibandingkan bersama atasannya (Amalia, 2015). Baiman dan Evans (1982) mengusulkan bahwa bawahan memperoleh data pribadi turut bagian sama sistem pengendalian internal manajemen secara meneruskan maupun memasukkan data mereka sendiri. dikoordinasikan dengan prinsip-prinsip rencana keuangan pemerintah dalam menentukan pelaksanaan pemerintahan.

Bentuk-bentuk asimetri informasi termasuk:

1. Asimetri Informasi Vertikal

Ini adalah jenis informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan memiliki alasan yang valid untuk meminta atau memberikan informasi kepada atasan.

2. Asimetri Informasi Horizontal

Jenis informasi ini mengalir antara individu dengan tingkat otoritas dan jabatan yang sama, atau antara individu yang berbagi tingkat kewenangan yang setara. Informasi tersebut dapat berpindah di antara individu-individu yang tidak berada dalam hubungan atasan-bawahan,

dan mereka biasanya beroperasi dalam bidang fungsional yang berbeda dalam organisasi, meskipun mereka memiliki tingkatan yang sama (Amalia, 2015).

Teori keagenan merujuk untuk persoalan asimetri data dimana agen memiliki semakin beragam kinerja aktual, inspirasi, serta tujuan nyata, mungkin dapat menjadikan dua bagian permasalahan (Triyuwono, 2018), menjadi lebih spesifik:

1. *Adverse Selection*, yang menyinggung keadaan dimana prinsipal belum bisa memastikan apakah keahlian agen tersebut sama pada kemampuannya.
2. *Moral Hazard*, menyinggung kegiatan agen yang belum mengikuti apa selama ini disetujui oleh pimpinan, yaitu agen yang lalai pada profesinya.

Jika dialami asimetri informasi, peluang bagi manajemen supaya mengontrol manipulasi keuangan nanti lebih besar serta para manajemen nanti semakin besar berharga untuknya, sebagai motivasi supaya mendapatkan gaji yang tinggi, menjaga pangkat, dll. Konsekuensi terkait hal ini pengendalian nanti menjadi laporan keuangan yang salah, dalam hal ini perencanaan laporan, realisasi keuangan sebagai salah satu wujud pertanggungjawaban laporan dana desa (Atmadja dan Saputra, 2017).

2.1.4 Pengendalian Internal

2.1.4.1 Pengertian Pengendalian Internal

Sesuai *Committee of Sponsoring Organizations* (COSO), pengendalian internal termasuk sebuah siklus dampak dari badan pimpinan, para manajemen serta tenaga kerja lainnya supaya membagikan kepastian memadai untuk meraih keyakinan yang cukup dalam pelaporan keuangan, melindungi kekayaan serta organisasi, konsistensi pada peraturan serta pedoman maupun efektivitas serta efisiensi operasi (Zamzami, 2016).

Pengendalian akuntansi termasuk hal yang penting untuk sistem pengendalian internal termasuk desain, teknik, juga ukuran yang dikoordinasikan supaya mengamankan kekayaan organisasi juga benar-benar memperhatikan ketepatan dan kualitas data akuntansi yang tidak tergoyahkan, (Luh, 2015). Sementara itu, Boynton dan Johnson (2006) mengkarakterisasikan kegiatan pengendalian menjadi strategi dan kebijakan organisasi yang menolong menjamin jika perintah manajemen sudah diselesaikan.

Kegiatan pengendalian menolong menjamin jika langkah penting diinginkan bersangkutan dengan resiko di ambil supaya meraih tujuan organisasi. *American institute of Certified Public Accountant* (AICPA) mengartikan sistem pengendalian internal termasuk desain organisasi 11 serta seluruh teknik maupun kebijakan peraturan disusun di dalam perusahaan, yang sepenuhnya bertujuan supaya mengamankan:

1. Aset perusahaan
2. Mengecek ketepatan serta kualitas data akuntansi
3. Menambah efisiensi operasi usaha
4. Mendorong menuju arah ditaatinya kebijakan sudah disahkan

Melalui pengertian sebelumnya, bisa disimpulkan jika pengendalian internal termasuk kesuksesan manajemen saat meraih tujuan instansi berhubungan pada ketergantungan penyajian laporan keuangan, efisiensi operasional serta konsistensi dengan peraturan perundang-undangan diterapkan. Pengendalian internal bisa bertugas saat menghambat serta mengenali kecurangan akuntansi (*fraud*) di instansi.

2.1.4.1 Komponen-Komponen Pengendalian Internal

Pendapat Suharso (2016), komponen-komponen pengendalian internal termasuk seperti :

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian termasuk serangkaian prinsip, siklus, serta struktur menyusun alasan pelaksanaan kontrol pengendalian internal untuk organisasinya. Dewan administratif serta manajemen puncak membuat ritme di tingkat paling tinggi dari organisasi sehubungan dengan utamanya pengendalian internal serta prinsip-prinsip tingkah laku yang diinginkan. Subkomponen dari pengendalian berisi integritas serta kualitas moral yang dipercayai oleh organisasi, batas-batas membuat dewan pengawas sanggup untuk melakukan tanggung jawab tata lola; struktur organisasi serta pembagian wewenang serta tanggung jawab, mekanisme supaya memilih, menciptakan serta menjaga orang-orang terampil, dan kejelasan langkah-langkah pelaksanaan kerja, dan insentif supaya mendorong akuntabilitas kinerja.

2. Penilaian resiko

Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang (interaktif) dalam mengidentifikasi serta menganalisis risiko yang terkait dengan pencapaian tujuan. Risiko didefinisikan sebagai kemungkinan terjadinya peristiwa yang bisa berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan. Organisasi bisa menghadapi risiko yang bersumber baik secara internal (dari dalam organisasi) maupun eksternal (dari faktor-faktor luar). Risiko-risiko yang teridentifikasi kemudian akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Hasil dari penilaian risiko menjadi landasan bagi manajemen dalam mengelola risiko tersebut. Salah satu kondisi awal yang penting dalam proses penilaian risiko adalah penetapan tujuan organisasi yang berhubungan di berbagai tingkat hierarki. Manajemen perlu menetapkan tujuan secara jelas dalam kategori seperti operasi, pelaporan, dan kepatuhan, sehingga risiko-risiko yang terkait dapat diidentifikasi dan dianalisis. Selain itu, manajemen harus mempertimbangkan sejauh mana tujuan tersebut sesuai dengan visi dan misi organisasi. Selama proses penilaian risiko, manajemen juga harus memperhatikan dampak perubahan dalam lingkungan eksternal, serta perubahan dalam model bisnis organisasi itu sendiri, yang berpotensi mengganggu efektivitas kontrol internal yang ada.

3. Kegiatan pengendalian

Aktivitas pengendalian berisi perlakuan yang disahkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan. Kegiatan

pengendalian dilaksanakan pada semua tingkatan organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis, dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis. Contoh kegiatan pengendalian adalah otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan reviu kinerja. Dalam memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian, biasanya melekat konsep pemisahan fungsi (*segregation of duties*). Jika pemisahan fungsi tersebut dianggap tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternatif kegiatan pengendalian sebagai kompensasinya.

4. Informasi dan komunikasi

Organisasi memerlukan informasi demi terselenggaranya fungsi pengendalian internal dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik dari sumber internal maupun eksternal. Hal tersebut diperlukan agar komponen pengendalian internal yang lain berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya. Sementara itu, komunikasi merupakan proses berulang (*interactive*) dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan dan menyediakan informasi. baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, juga lintas fungsi.

5. Pemantauan

Komponen ini merupakan satu-satunya yang mengalami perubahan nama. Sebelumnya, komponen ini hanya disebut sebagai pemantauan (*monitoring*). Perubahan ini bertujuan untuk memperluas pemahaman mengenai pemantauan sebagai serangkaian aktivitas yang dapat dilakukan secara mandiri dan juga

Menjadi komponen integral atas setiap empat komponen pengendalian internal yang berbeda. Aktivitas monitoring meliputi evaluasi berketerusan, evaluasi terpisah, maupun gabungan atas keduanya dipakai supaya mengecek setiap bagian pengendalian internal ditemukan berguna seperti seharusnya. Evaluasi berkelanjutan ditumbuhkan pada mekanisme bisnis untuk tingkat tidak sama supaya memaparkan data dengan disiplin. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui periodik, beragam lingkup serta frekuensinya tergantung untuk hasil penilaian risiko, efektivitas evaluasi berkelanjutan, serta pertimbangan manajemen lainnya.

2.1.4.2 Jenis-jenis Pengendalian Internal

Ditemukan dua pendekatan sistem pengendalian internal pada bidang organisasi (Bastian. 2002) seperti :

1) Pendekatan lewat sudut pengolahan transaksi organisasi

Penanganan pertukaran berasal lewat informasi ditangani supaya membuat data. Pendekatan tersebut berkaitan pada aktivitas pengendalian akuntans sebagai kontrol terkait transaksi atau aplikasi dan bersifat umum.

2) Pendekatan dari sudut aspek manajerial dan pengambilan keputusan

Aspek manajerial serta pengambilan keputusan harus ditegakkan dari sistem data nanti membuat sistem pengendalian. Sistem informasi tersebut dikenal sebagai sistem pengendalian manajemen menggabungkan realisasi untuk aktivitas membandingkan dan mengatur model sebagai alasan untuk membuat langkah perbaikan.

2.1.5 Kesesuaian Kompensasi

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Veithzal (2006: 741), kompensasi merujuk pada imbalan dibagikan untuk pegawai menjadi penakar kontribusi jasanya dalam perusahaan. Pemberian ganti rugi adalah suatu aspek dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan pada pengakuan dan penghargaan atas berbagai kontribusi seseorang pada konteks tugas organisasi. Ganti rugi mencakup biaya yang dihabiskan dari perusahaan supaya membalas keahlian, pekerjaan, serta loyalitas pegawai dalam operasional bisnisnya.

Menurut Thomas, seperti yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2013: 220), kompensasi termasuk jenis pembayaran dibagikan untuk pegawai menjadi imbalan atas profesinya dilakukan untuk majikan. Edwin, yang juga dikutip pada Suwatno dan Priansa (2013: 220), mendefinisikan ganti rugi sebagai pembagian penghargaan yang layak serta adil untuk pegawai sebagai akibat dari kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Melalui hal tersebut, konsep kompensasi memiliki cakupan luas. Disamping mencakup gaji serta upah, kompensasi bisa berwujud dalam bentuk sarana seperti perumahan, kendaraan, seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan makanan, serta berbagai bentuk imbalan lainnya yang memiliki nilai ekonomi dan secara rutin diberikan kepada karyawan.

2.1.5.2 Tujuan-tujuan Kompensasi

Kesesuaian kompensasi mesti membagikan efek baik, baik untuk pegawai maupun instansi (Susanto dan Priansa, 2013). Ditemukan tujuan ganti rugi serta pemaparannya seperti:

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi melahirkan ikatan kerja formal antara pengusaha (perusahaan) dan pegawai pada konteks organisasi. Pada kerjasama ini, pegawai memiliki kebutuhan finansial yang harus dipenuhi melalui penghasilan yang diterimanya. Sebagai imbalan, karyawan diharapkan melakukan profesinya dengan sungguh-sungguh mengikuti harapan dan tujuan perusahaan. Di sisi lain, pengusaha menginginkan tenaga kerja serta keahlian pegawai supaya mendukung operasi perusahaan. Sehingga, penting bagi pengusaha untuk membagikan ganti rugi mengikuti perjanjian yang sudah disepakati antara pegawai dan perusahaan.

b. Kepuasan kerja

Karyawan berdedikasi dalam pekerjaan mereka, menggunakan berbagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, dan energi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penting bagi pengusaha untuk membagikan ganti rugi yang sejalan pada kontribusi yang dibagikan dari pegawainya. Hal ini diharapkan dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk pegawai.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan menjadi efektif apabila disertai dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, perusahaan dapat menarik calon karyawan berkualifikasi yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi sesuai dengan kriteria perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang memadai akan memberikan dorongan dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka dan mencapai produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan umumnya memberikan insentif berupa uang dan penghargaan lainnya. Kompensasi yang memadai akan membantu manajer dalam membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi

e. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan memastikan terjaganya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi berkaitan dengan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi yang sesuai dengan nilai relatif jabatan, tanggung jawab, dan prestasi kerja karyawan. Keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran yang setara dengan karyawan di perusahaan lain yang memiliki tingkat yang sama. Melalui Pembagian ganti rugi nanti semakin menjaga stabilitas karyawan.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, serta berperilaku sesuai dengan norma yang diharapkan oleh organisasi. Kedisiplinan karyawan adalah wujud penghargaan terhadap perusahaan atas kompensasi yang diterima.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Tidak bisa dihindari bahwa perusahaan dapat dipengaruhi oleh serikat pekerja. Serikat ini dapat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Tingkat kekuatan serikat pekerja dapat memengaruhi sejauh mana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menerapkan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan dapat mengurangi dampak pengaruh serikat pekerja. Serikat pekerja adalah organisasi yang mewakili aspirasi dan kepentingan karyawan. Mereka berjuang untuk hak dan kewajiban anggotanya.

h. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin adanya profesi serta penghidupan yang layak untuk masyarakatnya. Sehingga, lewat berbagai peraturan serta regulasi, pemerintah mengeluarkan kebijakan bertujuan supaya mengamankan hak-hak pegawai dan sekaligus mendorong investasi atas semua pengusaha supaya mereka mau berinvestasi di negara tersebut.

Terkait pada ganti rugi, pemerintah mengesahkan laba minimum regional (UMR) maupun balas jasa minimum pantas dibagikan oleh pengusaha kepada pegawainya.

Peran pemerintah sangatlah utama, karena hal ini dapat mencegah pengusaha untuk menentukan kompensasi secara sewenang-wenang. Bila program ganti rugi dalam sebuah organisasi mengikuti UU ketenagakerjaan yang diterapkan, sehingga campur tangan pemerintah pada hal ini bisa diminimalkan. Lebih dari itu, organisasi tersebut juga akan mendapatkan reputasi baik sebab sudah mendukung pemerintah saat menciptakan lapangan kerja serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2.1.5.3 Bentuk Kompensasi

Menurut Zilmy (2013), terdapat dua jenis ganti rugi bagi pegawai:

1. Kompensasi finansial, mencakup:
 - a. Kompensasi langsung, misalnya gaji, upah, bonus, serta komisi yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Kompensasi tidak langsung, misalnya cuti, asuransi, program keagamaan, serta beragam manfaat lainnya.
2. Kompensasi non-finansial, mencakup: Pengakuan terhadap karyawan bisa berdampak pada motivasi, produktivitas, serta kepuasan mereka dalam pekerjaan. Pujian, penghargaan diri, serta promosi jabatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

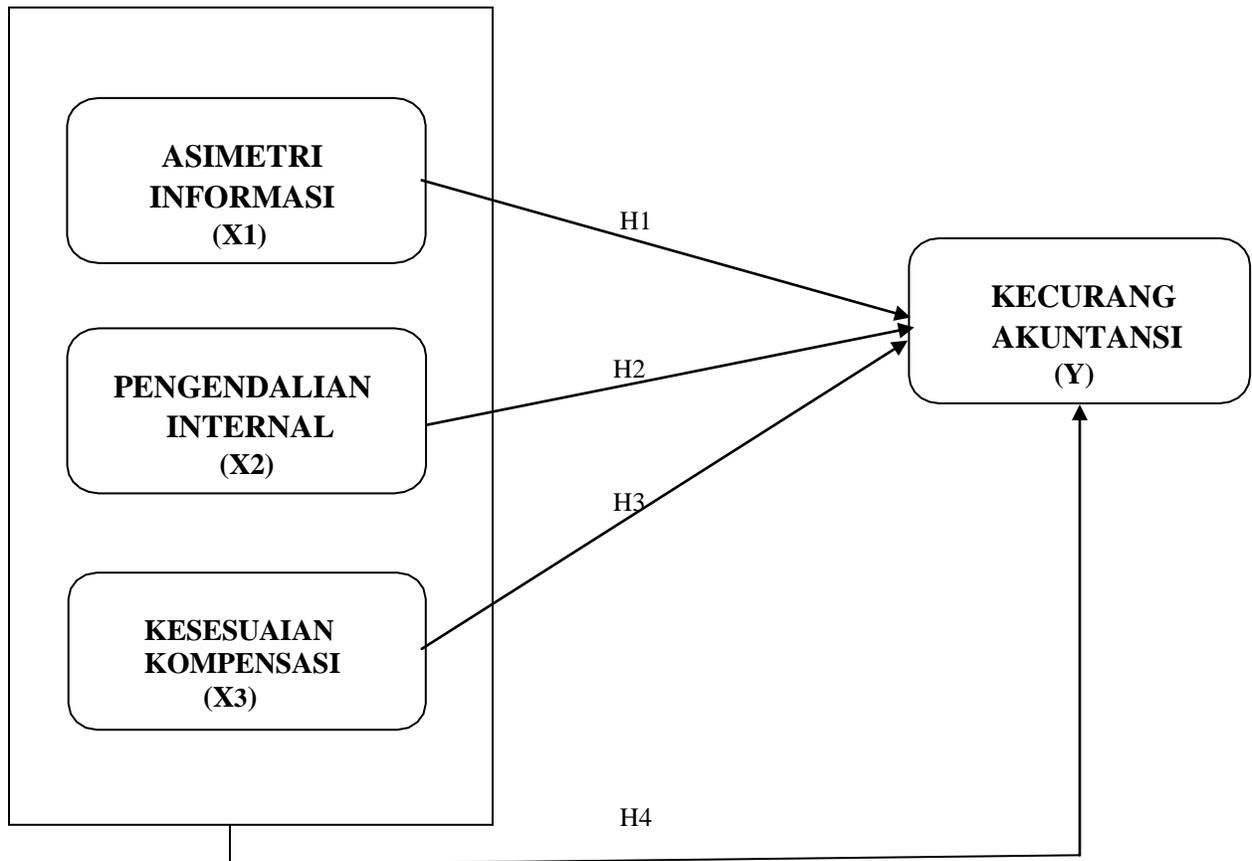
No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil
1	Asimetri Informasi, Kesesuaian Kompensasi dan Kecurangan Akuntansi Puttu Puurnama Deewi (2017)	X ₁ : Asimetri informasi X ₂ : kesesuaian kompensasi	Kecurangan akuntansi	X ₁ : Asimetri Informasi berdampak untuk kecenderungan kecurangan akuntansi X ₂ : Kesesuaian ganti rugi berdampak untuk kecurangan akuntansi
2	Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi (Haarum Naazra Faziini 2018)	X ₁ : Pengendalian Internal	Kecurangan Akuntansi	H ₁ : Pengendalian Internal berdampak buruk pada kecurangan akuntansi
3	Pengaruh pengendalian internal, asimetri informasi pada kecurangan akuntansi (Nii Kaamang Noorma Nitaa 2019)	X ₁ : Pengendalian internal X ₂ : Asimetri informasi	Kecurangan akuntansi	X ₁ : Pengendalian internal berdampak buruk untuk kecurangan akuntansi X ₂ : Asimetri informasi berdampak baik untuk kecurangan akuntansi

				untuk kecurangan akuntansi
4	<p>Pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi</p> <p>(Karsaam Suunaryo, Irmaa Paaramita S, Sifraa Raissaa 2019)</p>	<p>X₁ : Kesesuaian kompensasi</p> <p>X₂ : Sistem informasi akuntansi</p>	Kecurangan akuntansi	<p>X₁ : kesesuaian ganti rugi berdampak pada kecurangan akuntansi</p> <p>X₂ : Pengendalian internal berdampak pada kecurangan akuntansi</p>
5	<p>Kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap potensi kecurangan dana desa</p> <p>(Meelisa Ekaa Sari 2019)</p>	<p>X₁ : Kesesuaian kompensasi</p> <p>X₂ : Pengendalian Internal</p>	Potensi Kecurangan Dana Desa	<p>X₁ : Pengaruh kesesuaian ganti rugi berdampak signifikan NEGATIF pada potensi kecurangan dana desa</p> <p>X₂ : Pengendalian internal berdampak signifikan POSITIF pada potensi kecurangan dana desa</p>
6	<p>Asimetri informasi, dan Kesesuaian kompensasi pada praktik kecurangan akuntansi</p> <p>(Nii Madee Dwii Prawittasari, I Madde Pandee Dwiaana Puutra, 2019)</p>	<p>X₁ : Asimetri informasi</p> <p>X₂ : Kesesuaian kompensasi</p>	Praktik Kecurangan Akuntansi	<p>X₁ : Asimetri informasi berdampak POSITIF untuk kecurangan akuntansi</p> <p>X₂ : Kesesuaian kompensasi berdampak NEGATIF untuk kecurangan akuntansi</p>
8	<p>Pengaruh pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>(Hady Samantu, 2020)</p>	<p>X₁ : Pengendalian Internal</p> <p>X₂ : Asimetri Informasi</p> <p>X₃ : Kesesuaian Kompensasi</p>	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	<p>X₁ : Pengendalian Internal berdampak signifikan pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>X₂ : Asimetri informasi berdampak signifikan pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>

9	<p>Asimetri informasi, dan Kesesuaian kompensasi pada praktik kecurangan akuntansi</p> <p>(Nii Madee Dwii Prawittasari, I Madde Pandee Dwiaana Puutra, 2019)</p>	<p>X₁ : Asimetri informasi</p> <p>X₂ : Kesesuaian kompensasi</p>	Praktik Kecurangan Akuntansi	<p>X₁ : Asimetri informasi berdampak POSITIF untuk kecurangan akuntansi</p> <p>X₂ : Kesesuaian kompensasi berdampak NEGATIF untuk kecurangan akuntansi</p>
8	<p>Pengaruh pengendalian internal, asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>(Hady Samantu, 2020)</p>	<p>X₁ : Pengendalian Internal</p> <p>X₂ : Asimetri Informasi</p> <p>X₃ : Kesesuaian Kompensasi</p>	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	<p>X₁ : Pengendalian Internal berdampak signifikan pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>X₂ : Asimetri informasi berdampak signifikan pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>X₃ : Kesesuaian Kompensasi berdampak signifikan pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>
9	<p>PengaruhKesesuaian Kompensasi,Moralitas Individu, BudayaEtis</p>	<p>X₁ : Pengaruh Kesesuaian Kompensasi</p>	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	<p>X₁ : Pengaruh Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan pada</p>

	<p>dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi</p> <p>(Mardhikaa Ayu Ferinzkii, 2020)</p>	<p>X1 : Pengendalian Internal</p>		<p>X1 : Pengendalian Internal berdampak signifikan pada Kecurangan Akuntansi</p>
10	<p>Pengaruh Pengendalian Internal, Asimetri</p> <p>(Ariss Ardiantto, 2020)</p>	<p>X1 : Pengendalian Internal</p> <p>X2 : Asimetri Informasi</p>	<p>Kecurangan Akuntansi</p>	<p>X1 : Pengendalian Internal tidak berdampak pada kecurangan akuntansi</p> <p>X2 : Asimetri data belum berdampak pada kecurangan akuntansi</p>

2.2 Kerangka Konsep



Keterangan :

Sesuai kerangka konsep sebelumnya bisa diilustrasikan jika ketiga variabel bebas (X) seperti pengendalian internal, kesesuaian kompensasi serta asimetri data membagikan dampak simultan (Di uji dengan uji F) dan parsial (Di uji dengan uji T) pada variabel terikat (Y) seperti kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4 Hipotesis

Penelitian tersebut diselenggarakan supaya menemukan dampak Asimetri Informasi, Pengendalian Internal serta Kesesuaian Kompensasi pada kecurangan akuntansi. Berikut adalah hipotesis yang diusulkan pada penelitian :

2.4.1 Hubungan Asimetri Informasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Menurut Lestari dan Supadmi (2017), ditemukannya asimetri informasi dapat memunculkan konflik sesama prinsipal serta agen, yang mendorong setiap pihak mencoba memanfaatkan yang lain demi kepentingan pribadi. Ketidakseimbangan data antara atasan serta bawahan bisa berdampak pada laporan keuangan berpotensi memunculkan kecurangan.

Keselarsan data, di sisi lain, dapat mengurangi kemungkinan tindakan kecurangan dalam sebuah instansi, karena baik agen maupun prinsipal memiliki akses pada hasil mirip. Hasil penelitian Kamang (2019) dan Dwi (2019) memaparkan jika asimetri hasil berdampak positif pada kecurangan akuntansi. Sesuai paparan di atas, bisa diajukan hipotesis seperti:

H1 : Asimetri Informasi (X1) berdampak positif pada kecurangan akuntansi (Y)

2.4.2 Hubungan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi

Pengendalian internal termasuk salah satu elemen perencanaan di dalam sebuah instansi bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas di instansi tersebut berjalan sesuai rencana dan harapan. Pengendalian yang ketat dan efektif dapat mengurangi potensi tindakan kecurangan. Sebaliknya, bila pengendalian internal belum berfungsi

secara positif dan mekanisme belum dilaksanakan dengan benar, sehingga akan meningkatkan peluang untuk pegawai yang ikutserta pada aktivitas operasional untuk mengadakan kecurangan.

Hasil penelitian Fazini (2018) dan Nita (2019) memaparkan jika pengendalian internal memperoleh dampak negatif untuk kecenderungan kecurangan akuntansi. Dengan dasar penjelasannya, sehingga bisa diajukan hipotesis seperti:

H2 : Pengendalian internal (X2) berdampak negatif kecurangan akuntansi (Y)

2.4.3 Hubungan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Individu menerima kompensasi mengikuti kontribusi dan pekerjaannya, bahkan lebih dari yang diharapkan, cenderung merasa puas. Kepuasan ini mendorong mereka untuk bekerja dengan baik tanpa mempertimbangkan tindakan kecurangan. Hal ini memaparkan jika lebih baik kesesuaian ganti rugi, lebih rendah tingkat kecurangan dialami.

Pada penelitian Prawitasari dan Putra (2019), disebutkan jika kesesuaian ganti rugi memiliki pengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Sesuai penjelasan tersebut, bisa diusulkan hipotesis seperti:

H3 : Kesesuaian kompensasi (X3) berdampak negatif pada kecurangan akuntansi (Y)