BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelaksanaan *Good Governance*

2.1.1.1 Pengertian *Good Governance*

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, diperlukan sinergi antara tiga aktor utama yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Ketiga aktor ini mempunyai peran dalam mengelola sumber daya, lingkungan sosial, ekonomi, dan budaya. Pengertian *good governance* dalam versi *World Bank* diartikan sebagai penyelenggaraan pengelolaan atau manajemen dalam pemerintah secara solid dan akuntabel serta berdasarkan prinsip pasar yang efisien dan juga pencegahan korupsi baik secara administratif maupun politis. Hal ini bagi sektor pemerintah atau sektor swasta sekalipun merupakan suatu inovasi atau terobosan yang mutakhir dalam upaya menciptakan kredibilitas public manajerial yang handal. *World Bank* juga mensinonimkan *good governance* sebagai hubungan sinergis dan konstruktif diantara Negara, sektor swasta, dan masyarakat.

Pengertian *Good Government Governance* menurut beberapa pendapat dari para ahli. Mardiasmo (2018:22) menyatakan bahwa *Good Governance* adalah:

> "Suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun admistratif, menjalankan displin anggaran serta penciptaan legal and political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha."

Selanjutnya Zukarnain & Annisa (2014) menyatakan bahwa *good governance* adalah:

> "Sesuatu yang baru bagi masyarakat Indonesia, dimana aplikasi daripada konsep ini seringkali tergantung pada kerjasama pemerintah dan masyarakat untuk mencapai dua tujuan yaitu pemerintah yang bersih dan demokratis."

Kemudian Reydonnyzar (2019:58) menyatakan bahwa *good governance* adalah:

> "*Good Governance* atau tata kelola pemerintah yang baik adalah isu yang paling mengemukan dalam pengelolaan pemerintah. Meningkatnya semangat atau tuntutan untuk mewujudkan pemerintah yang baik terjadi seiring dengan gerakan reformasi dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat. *Good governance* mengacu pada nilai atau prinsip yang sekaligus merupakan karakteristik yang dapat membedakan antara pola penyelengaraan pemerintah yang baik dan buruk"

Selanjutnya pengertian *good governance* menurut Azlim (2012) adalah sebagai berikut:

> "*Good governance* adalah upaya pemerintahan yang amanah dan untuk menciptakan *good governance* maka pemerintah perlu didesentralisasikan dan sejalan dengan kaidah penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme."

Dan adapun menurut Solichin (2017) *good governance* adalah sebagai berikut:

> "Suatu konsep dalam penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi investasi yang langka dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal *framework* bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan"

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *good governance* merupakan suatu peraturan untuk membentuk sistem pemerintahan yang bertanggungjawab, efisien, dan efektif yang melibatkan peran serta pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.1.1.2 Tujuan *Good Governance*

Tujuan *good governance* yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pembentukan negara (pemerintah) yang kuat, pasar yang kompetitif dan masyarakat sipil yang mandiri. Berdasarkan FCGI (dalam buku Reydonnyzar, 2019:66), menyatakan bahwa tujuan dari *good governance* yaitu untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan serta untuk memastikan bahwa sasaran perusahaan yang ditetapkan telah tercapai dan aset perusahaan terjaga dengan baik. Selain itu, *good governance* lebih diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam hal pemakaian sumber daya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Adapun tujuan dari *Good Governance* menurut Tunggal (2012:40) sebagai berikut:

1. "Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.
2. Aktiva pemerintahan dijaga dengan baik.
3. Pemerintahan menjalankan tugasnya dengan baik dan sehat.
4. Kegiatan pemerintahan dilakukan dengan transparan."

Selanjutnya tujuan *good governance* menurut Reydonnyzar (2019:66) yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pembentukan negara (pemerintah) yang kuat, pasar yang kompetitif dan masyarakat sipil (*civil society*) yang mandiri. Tujuan *good governance* akan tercapai jika ketiga unsur menerapkan prinsip tata kelola kepemerintahan yang baik dengan proses yang strategis dan konstruktif antarketiganya. Penerapan tata kepemerintahan yang baik untuk sektor publik harus melibatkan ketiga pilar tersebut dan bertujuan agar berkurangnya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme pada birokrasi.

Penerapan pelaksanaan *good governance* secara optimal akan mampu mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) yang ada di pemerintahan. Kemudian tujuan dari *good governance* yang diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak dalam jangka panjang dan dapat melindungi kesejahteraan masyarakat.

2.1.1.3 Unsur-unsur *Good Governance*

Good governance bisa diartikan sebagai tata kelola yang baik, sesuai dengan prinsip keterbukaan dan keadilan yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga menghasilkan tujuan organisasi yang sesuai. *Good governance* sendiri hanya bermakna bila keberadaannya ditopang oleh Lembaga yang melibatkan kepentingan publik. Adapun menurut Sedarmayanti (2012:4) unsur-unsur dalam *good governance* dapat dikelompokan menjadi 3 kategori yaitu sebagai berikut:

1. “Negara/Pemerintahan
2. Sektor Swasta

3. Masyarakat”

Berikut penjelasan mengenai unsur-unsur *good governance* diatas yaitu sebagai berikut:

1. Negara/Pemerintahan

   Konsepsi kepemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan kenegaraan, tetapi lebih jauh dari itu melibatkan pula sektor swasta dan kelembagaan masyarakat madani.

2. Sektor Swasta

   Pelaku sektor swasta mencakup perusahaan swasta yang aktif dalam berinteraksi dalam sistem pasar.

3. Masyarakat

   Kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan pada dasarnya berada diantara atau ditengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi.

Selanjutnya menurut Reydonnyzar (2019:62) terdapat beberapa unsur-unsur yang dapat membangun dan bersifat saling berkaitan satu sama lain. Unsur-unsur yang ada dalam *good governance* tersebut adalah sebagai berikut:

1. “Negara atau Pemerintah
2. Sektor Swasta

3. Masyarakat”

Beberapa unsur-unsur *good governance* diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Negara atau Pemerintah

   Konsepsi pemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan kenegaraan dengan melibatkan sektor swasta dan masyarakat. Negara dalam konsep *good governance* berperan untuk menciptakan kondisi politik ekonomi dan sosial yang stabil, dengan cara sebagai berikut:

   a. Membuat peraturan yang efektif dan berkeadilan
   b. Menyediakan publik *service* yang efektif dan akuntabel
   c. Menegakan Hak Asasi Manusia (HAM)
   d. Melindungi lingkungan hidup
   e. Mengurus standar pengelolaan dan standar keselamatan publik

2. Sektor Swasta

   Pelaku sektor swasta yang mencakup perusahaan swasta yang aktif berinteraksi dalam sistem pasar, seperti industri pengeloaan perdagangan, perbankan dan koperasi masuk kegiatan sektor internal.

   Adapun peran dalam konsep *good governance* sektor swasta yaitu sebagai berikut:

   a. Menjalankan industri
   b. Menciptakan lapangan kerja

c. Menyediakan insentif pegawai

d. Meningkatkan standar hidup masyarakat

e. Memelihara lingkungan hidup

f. Menaati peraturan

g. Transfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat

h. Menyediakan kredit bagi pengembangan usaha kecil dan menengah

3. Masyarakat

Kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan yang pada dasarnya berada di antara atau di tengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi.

2.1.1.4 Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Dalam penyelenggaraan pemerintah yang baik pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah, pemerintah harus berpedoman pada asas atau prinsip umum penyelennggaraan pemerintah. Adapun menurut Reydonnyzar (2019:76), mengenai prinsip-prinsip *good governance* adalah sebagai berikut:

1. “Transparansi
2. Akuntabilitas
3. Daya tanggap (*Responsiveness*)
4. *Rule of Law*
5. Kompetensi dan Profesionalisme
6. Efektivitas dan Efisiensi
7. Partisipasi”

Adapun penjelasan mengenai prinsip-prinsip *good governance* adalah sebagai berikut:

1. Transparansi

   Transparansi adalah prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah, baik pada proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan pelaporan evaluasi anggaran yang meliputi informasi mengenai tujuan, sasaran, sumber pendapatan pada setiap jenis belanja serta korelasi. Dengan adanya transparansi, diharapkan masyarakat bisa melakukan *social control* dan memberikan *feed back.*

2. Akuntabilitas

   Akuntabilitas merupakan prinsip yang menjamin setiap kegiatan penyelenggaraan negara yang dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan dan secara terbuka kepada masyarakat serta memberikan informasi mengenai laporan keuangan kepada masyarakat dan pengguna laporan keuangan lainnya.

3. Daya tanggap (*Responsiveness*)

   Wujud nyata dari prinsip daya tanggap dalam tata kepemerintahan antara lain adalah penyediaan pusat pelayanan pengaduan/keluhan masyarakat, pusat pelayanan masyarakat dalam hal-hal yang bersifat

kritis dan gawat, kotak saran, surata pembaca dan tanggapannya, website serta berbagai bentuk tanggapan pihak eksekutif dan legislatif dalam forum pertemuan publik. Tanpa diterapkannya prinsip daya tanggap, penyelengaraan pemerintah akan berjalan lamban.

4. *Rule of Law*

   Dalam pemberian layanan publik dan pelaksanaan pembangunan sering kali terjadi pelanggaran hukum, kejadian yang paling popular saat ini yaitu terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dalam bentuk KKN serta pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Wujud nyata prinsip ini mencakup upaya pemberdayaan Lembaga-lembaga penegak hukum, penuntasan kasus KKN dan pelanggaran HAM, peningkatan kesadaran HAM, peningkatan kesadaran hukum serta pengembangan budaya hukum.

5. Kompetensi dan Profesionalisme

   Dalam pengelolaan pelayanan publik dan pembangunan dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dan kemampuan tertentu. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk menempatkan aparat secara tepat. Wujud nyata dari prinsip ini dapat dilihat dari dilakukannya upaya penilaian kebutuhan dan evaluasi terhadap tingkat kemampuan dan profesionalisme sumber daya yang ada, serta upaya perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia.

6. Efektivitas dan Efisiensi

Agar dapat meningkatkan kinerjanya, tata kepemerintahan membutuhkan dukungan struktur yang tepat. Oleh karena itu, pemerintah pusat maupun daerah darii waktu ke waktu harus selalu menilai dukungan struktur yang ada, melakukan perubahan struktural sesuai dengan tuntunan perubahan seperti menyusun kembali struktur kelembagaan secara keseluruhan serta menyusun jabatan dan fungsi yang lebih tepat. Dalam hal ini, harus ada upaya untuk selalu menilai tingkat keefektifan dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Jika tidak di terapkannya prinsip tersebut akan menyebabkan pemborosan keuangan dan sumber daya lainnya.

7. Partisipasi

   Partisipasi masyarakat merujuk pada keterlibatan aktif masyarakat dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan penyelenggara pemerintah. Partisipasi masyarakat mutlak diperlukan agar penyelenggaraan pemerintah dapat lebih mengenal warganya. Dengan demikian, kepentingan masyarakat dapat tersalurkan di dalam penyusunan kebijakan sehingga dapat mengakomodasi sebanyak mungkin aspirasi dan kepentingan masyarakat serta mendapat dukungan masyarakat luas.

Selanjutnya Mardiasmo (2018:32) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip *Good Governance* yaitu sebagai berikut:

1. “Partisipasi (*Participation*)

2. Pengawasan (*Rules of Law*)
3. Transparansi (*Transparency*)
4. Daya Tanggap (*Responsiveness*)
5. Berorientasi Konsensus (*Consensus Orientation*)
6. Berkeadilan (*Equity*)
7. Efektif dan Efisiensi (*Effectiveness and Efficiency*)
8. Akuntabilitas (*Accountability*)
9. Visi Strategis (*Strategic Vision*)"

Berikut penjelasan mengenai prinsip-prinsip *good governance* diatas yaitu sebagai berikut:

1. Partisipasi (*Participation*)

   Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan pendapatnya. Partisipasi jenis ini didasarkan pada kebebasan berserikat dan kebebasan berekspresi serta melibatkan secara konstruktif. Indikator partisipasi adalah sebagai berikut:

   a. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan kebijakan secara langsung.
   b. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan kebijakan secara tidak langsung.
   c. Keterlibatan masyarakat dalam memonitor penyelenggaraan pemerintahan daerah.

2. Pengawasan (*Rules of Law*)

   Penegakan hukum yang adil dan ditegakkan tanpa diskriminasi. Segala sesuatu yang diatur oleh undang-undang tidak ada yang istimewa, setiap

orang harus sama di depan hukum. Prinsip ini juga mencakup undang-undang yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Indikator kontrol adalah sebagai berikut:

a. Adanya aturan hukum dan perundang-undangan yang harus berkeadilan.
b. Adanya aturan hukum dan perundang-undangan yang harus ditegakkan.

3. Transparansi (*Transparency*)

   Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan. Informasi yang tersedia harus memadai dalam arti memberikan sesuai kepentingan yang dibutuhkan agar mudah dimengerti dan dipantau. Pemberian informasi yang transparan akan menciptakan kepercayaan yang timbul antara pemerintah dan masyarakat melalui kemudahan dalam mengkases informasi. Adapun indikator transparansi sebagai berikut:

   a. Ketersediaan mekanisme bagi publik untuk mengakses informasi publik.
   b. Kebebasan mekanisme bagi publik untuk mengakses informasi publik.

4. Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder. Selain lembaga yang memberikan pelayanan dengan respon yang cepat, proses pemerintahanpun harus berusaha melayani semua pihak yang berkepentingan dengan baik.

a. Kecepatan mendapatkan informasi.
b. Kemudahan mendapatkan informasi.

5. Berorientasi Konsensus (*Consensus Orientation*)

   Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas. Tata pemerintahan yang baik harus mampu menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terbangunnya suatu konsensus menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat, dan bila mungkin konsensus dalam hal ini kebijakan dan prosedur. Dalam hal ini harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Adapun indikator dari berorientasi consensus sebagai berikut:

   a. Penengah atas berbagai kepentingan masyarakat untuk mencapai kebijakan yang terbaik atas kepentingan masing-masing pihak.
   b. Ketersediaan dan kejelasan kebijakan.
   c. Ketersediaan dan kejelasan prosedur.

6. Berkeadilan (*Equity*)

   Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan. Memberikan kesempatan bagi setiap warga

masyarakat dalam mensejahterakan kehidupannya. Adapun indikator keadilan sebagai berikut:

a. Ketersediaan jaminan semua orang untuk mendapatkan pelayanan.
b. Ketersediaan jaminan semua orang untuk mendapatkan perlindungan.
c. Ketersediaan jaminan semua orang untuk mendapatkan pemberdayaan.
d. Berkembangnya ekonomi masyarakat.

7. Efektif dan Efisiensi (*Effectiveness and Efficiency*)

   Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif). Memenuhi kebutuhan dan pelayanan mayarakat dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal dan bertanggung jawab. Harus ada pengawasan agar tercapai sebuah efektivitas dan efisiensi yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Adapun indikator efektif dan efisiensi sebagai berikut:

   a. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya agar efisien.
   b. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya agar efektif.

8. Akuntabilitas (*Accountability*)

   Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan dengan melaporkan setiap kegiatan yang telah dilakukan kepada pihak-

pihak terkait. Para pengambil keputusan bertanggung jawab baik kepada lembaga maupun organisasi yang berkepentingan. Bentuk pertanggungjawaban yang diberikan masing-masing pihak berbeda satu dengan yang lainnya, sesuai dengan jenis organisai yang bersangkutan. Agar apa yang telah dilakukan sebelumnya dapat dipantau juga oleh para pemangku kepentingan. Adapun indikator akuntabilitas sebagai berikut:

a. Pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran.
b. Pertanggungjawaban kepada publik atas aktivitas yang dilakukan.

9. Visi Strategis (*Strategic Vision*)"

Penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi yang jauh kedepan. Setiap kegiatan yang di rencanakan harus memiliki tujuan yang jelas bagi masa depan. Para pemimpin dan masyarakat memiliki pandangan yang jauh ke depan atas tata pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, serta memiliki kepekaan apa yang akan di butuhkan di masa yang akan datang, sehingga prinsip ini harus berorientasi bagi cita-cita masa depan. Adapun indikator visi strategis sebagai berikut:

a. Kejelasan arah pembangunan daerah yang direncanakan.
b. Konsistensi kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi.

Adapun Sedarmayanti (2012:289) mengemukakan bahwa ada empat prinsip utama dalam pelaksanaan *Good Governance,* yaitu sebagai berikut:

1. "Akuntabilitas (pertanggungjawaban)

2. Transparansi (keterbukaan)
3. Partisipasi (melibatkan Masyarakat)
4. Supremasi Hukum (aturan hukum)"

Berikut penjelasan mengenai empat prinsip-prinsip *good governance* diatas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas (pertanggungjawaban), yaitu adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab atas segala Tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.
2. Transparansi (keterbukaan) karena pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik ditingkat pusat maupun daerah.
3. Partisipasi (melibatkan masyarakat terutama aspirasinya), yaitu menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap serta pemerintah yang dinilainya tidak baik. Pemerintahan yang baik juga menyediakan sarana publik untuk menampung aspirasi masyarakat terkait pelaksanaan tugas pemerintahan.
4. Supremasi Hukum (aturan hukum) kepemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.

Dilihat dari uraian prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik tersebut, tampak bahwa prinsip-prinsip dimaksud saling memperkuat dan tidak dapat berdiri sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa wujud *good governance* adalah

penyelenggaraan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga kesinergian interaktif yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat.

2.1.2 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Adapun pengertian kompetensi sumber daya manusia menurut Sudarmanto (2015:46) adalah:

> "Karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi."

Selanjutnya Wirawan (2015:9) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah:

> "Kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif."

Selanjutnya Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

> "Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien."

Selanjutnya pengertian kompetensi sumber daya manusia menurut Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan adalah sebagai berikut:

> "Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakannya tugasnya secara professional, efektif dan efisien."

Selanjutnya Kadek Desiana Wati, dkk (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah:

> "Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatanya dalam lingkungan pekerjaanya"

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Seseorang yang berkinerja baik dan kurang baik

dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, ketidak sesuaian dalam kompetensi yang dapat membedakan seorang unggul dari yang berprestasi terbatas.

2.1.2.1 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja. Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekruitmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja. Menurut Sudarmanto (2015:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. "Motif (*motive*)
2. Sifat (*traits*)
3. Konsep diri (*self-concept*)
4. Pengetahuan (*knowledge*)
5. Keterampilan (*skill*)"

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki sesorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupanya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah infromasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (study, learning) dan pengalaman (experience) serta intuisi (intuition). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

Selanjutnya Mc. Clelland, dkk. dalam Achmad S. Ruky (2014:123) mengemukakan beberapa jenis karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi adalah:

1. “Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Motif (*motives*)
4. Sifat/karateristik (*traits*)

5. Konsep diri (*self concept*)"

Kelima karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan *(knowledge*)

   Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang tentang hal spesifik. Pengetahuan *(knowledge*) adalah sebuah kompetensi yang kompleks. Angka (nilai) hasil yang diperoleh seseorang dalam tes-tes pengetahuan seringkali gagal meramalkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya karena tes-tes tersebut tidak/tidak berhasil mengukur pengetahuan (dan *skills*) sebagaimana mereka sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.

2. Keterampilan (*skills*)

   Skills adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas tertentu bersifat fisik atau mental.

3. Motif (*motives*)

   Motif (*motives*) adalah hal-hal yang seseorang secara konsisten selalu dipikirkan atau diinginkan yang kemudian mendorongnya melakukan sebuah tindakan. *Achievement Motivation* menggambarkan bahwa orangorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan secara konsisten selalu menetapkan sasaran/target yang menantang untuk dirinya sendiri, menerima tanggung jawab untuk mencapainya dan menggunakan umpan balik yang diterima untuk berprestasi lebih baik.

4. Sifat/karateristik (*traits*)

Traits adalah ciri-ciri (karakteristik) individu khusus bersifat fisik dan juga emosional (reaksi yang konsisten terhadap situasi-situasi dan informasi).

5. Konsep diri (*self concept*)

   Konsep diri adalah sikap, nilai, dan citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri terdiri dari:

   a. Rasa percaya diri, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia akan bisa berprestasi dalam situasi apapun.
   b. Nilai (*Value*) yang dimiliki seseorang adalah "motif reaktif" yang menentukan "jawaban" seseorang dalam jangka pendek dan terhadap situasi-situasi yang dihadapinya. Bila ia memberi nilai tinggi pada perbuatan "menolong orang" maka ia akan bereaksi cepat bila melihat ada orang yang menurutnya memerlukan bantuan atau pertolongan.

Adapun menurut Sudarmanto (2015:75), terdapat kompetensi individu yang dapat mendongkrak kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi, kompetensi tersebut adalah:

1. "Integritas dan Kejujuran
2. Kendali Diri dan Kesadaran Diri
3. Pengembangan Diri
4. Orientasi Berprestasi
5. Komitmen Organisasi
6. Kreatif dan Proaktif
7. Kemampuan Kognitif
8. Kepemimpinan

9. Membangun Kerja Sama
10. Mengelola Konflik”

Jenis – jenis kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Integritas dan Kejujuran

   Integritas merupakan bersatunya kata dengan perbuatan atau kepatuhan tindakan terhadap yang telah diucapkan dan dijanjikan. Intergritas dan kejujuran merupakan dimensi penting dalam membangun kredibilitas. Salah satu atribut esensial dari kredibilitas adalah integritas dan kejujuran. Orang yang memiliki kredibilitas berarti orang tersebut layak dipercaya karena memiliki kejujuran dan integritas dalam dirinya.

2. Kendali Diri dan Kesadaran Diri

   Spencer (1993) menyatakan kendali diri mencakup sikap-sikap; daya tahan dalam bekerja (stamina), menghadapi tekanan (dalam bekerja), bersikap tenang dan tidak mudah terprovokasi dalam situasi tertentu. Dengan demikian, kompetensi kendali diri akan membentuk sikap:

   a. Tidak mudah tersinggung dari pernyataan atau sikap orang lain.
   b. Menolak godaan, bujukan, atau keterlibatan yang tidak cocok dengan tujuan individu dan organisasi.
   c. Selalu tenang dalam berbagai kondisi, khususnya situasi yang penuh dengan tekanan.
   d. Memiliki dan menemukan penyaluran stres yang positif.

e. Menanggapi permasalahan secara konstruktif bahkan di bawah situasi stres.

3. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah kompetensi yang dengannya orang menunjukkan keinginan untuk tumbuh, belajar, dan berkembang secara terus menerus. Orang yang memiliki kemampuan pengembangan diri yang baik akan selalu memperbaiki kapasitas dirinya, sehingga tidak mudah puas dengan hal-hal yang telah dicapainya.

4. Orientasi Berprestasi

Kompetensi ini terkait dengan suatu keinginan untuk bekerja dengan baik atau memenuhi/melebihi standar kinerja atau dorongan untuk bekerja dengan baik.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

6. Kreatif dan Proaktif

Kompetensi ini terkait dengan kemampuan individu untuk mengambil tindakan tanpa harus diperintah, mengerjakan sesuatu melebihi dari

yang dipersyaratkan pekerjaan, menemukan atau menciptakan kesempatankesempatan baru.

7. Kemampuan Kognitif

   Kemampuan kognitif terdiri dari kemampuan berpikir analitik dan kemampuan berpikir konseptual. Kemampuan berpikir analitik merupakan kompetensi dalam hal cara memecahkan, memiliah, dan membandingkan berbagai situasi secara sistematis, menggunakan logika berpikir, menganalisis dan memecahkan permasalahan secara tepat. Sedangkan kemampuan konseptual merupakan kemampuan memahami masalah dengan cara menggabungkan bagian-bagian secara bersama dan mengidentifikasi isu-isu kunci dalam situasi yang kompleks.

8. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

9. Membangun Kerja Sama

   Orang memiliki kompetensi ini akan cenderung berpikir positif kepada orang lain, tidak memaksakan pendapat, memberikan harapan positif, empati atas hasil kerja orang lain, dan saling memberikan dukungan dan saling memberikan motivasi dalam bekerja

10. Mengelola Konflik

    Kompetensi mengelola konflik terkait dengan kemampuan seseorang untuk melakukan diagnosis permasalahan yang berpotensi konflik kemudian melakukan upaya-upaya mengatasi pertentangan yang tidak mengakibatkan konflik berujung pada disintegrasi organisasi ataupun mengganggu kinerja organisasi.

2.1.2.2 Tipe Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut, dan beberapa tipe kompetensi tersebut menurut Wibowo (2013:91) adalah sebagai berikut:

1. *"Planning Competency*
2. *Influence Competency*
3. *Communication Competency*
4. *Interpersonal Competency*
5. *Thinking Competency*
6. *Organizational Competency*
7. *Human Resources Management Competency*
8. *Leadership Competency*
9. *Client Service Competency*
10. *Self Management Competency*
11. *Business Competency*
12. *Technical/Operasional Competency"*

Beberapa tipe kompetensi sumber daya manusia diatas dapat dijelsakan sebagai berikut:

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, pembangunan konsensus, networking, persuasi, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
5. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.

9. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi yang berupa pengidentifikasian dan penganalisaan pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self Management Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/Operasional Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan: mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Adapun menurut Michael Zwell memberikan lima kategori atau tipe kompetensi (2013:330), yang terdiri dari:

a. "*Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi,

kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

c. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitemen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai."

2.1.3 Pencegahan *Fraud*

2.1.3.1 Pengertian *Fraud*

Kecurangan merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja. Tindakan kecurangan biasanya terjadi karena pengambilan atau pencurian harta atau aset milik organisasi. Pelaku kecurangan dapat dari dalam atau luar organisasi dan dapat dilakukan oleh karyawan dan manajemen. Tugiman (2019:32) mendefinisikan kecurangan sebagai berikut:

> "Kecurangan adalah suatu susunan ketidakberesan dan perbuatan ilegal yang merupakan suatu muslihat yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan atau kerugian organisasi yang dilakukan oleh orang luar dan atau di dalam organisasi."

Selanjutnya menurut Kuntadi (2017:13) pengertian kecurangan adalah sebagai berikut:

> "Kecurangan merupakan tindakan yang disengaja dan direncanakan dengan menggunakan kesempatan untuk mendapatkan keuntungan dari posisi kepercayaan dan kewenangan yang dimiliki. Perbuatan tersebut disengaja atau diniatkan untuk menghilangkan uang atau harta dengan cara akal bulus, penipuan, atau cara lain yang tidak wajar."

Sedangkan menurut Rustendi (2018:5) pengertian kecurangan adalah sebagai berikut:

> "Tindakan penyimpangan (*irregularities*) dan atau tindakan ilegal (*illegal acts*) yang mengandung unsur kesengajaan, penipuan, dan dilakukan secara terorganisir dan tersamar."

Berdasarkan pengertian diatas dapat diinterpretasikan bahwa kecurangan adalah sebuah tindakan yang disengaja dan direncanakan baik berupa penipuan, penyembunyian, atau pelanggaran kepercayaan yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah keuntungan pribadi atau bisnis dan merugikan suatu pihak.

2.1.3.2 Pengertian Pencegahan *Fraud*

Kasus *fraud* semakin marak terjadi membuat kerugian yang cukup besar bagi suatu entitas. Apabila *fraud* tidak bisa dihentikan maka akan berakibat fatal terhadap suatu entitas. Oleh karena itu, harus dilakukan pencegahan *fraud* untuk menghindari kerugian yang akan didapatkan oleh suatu entitas. Adapun pengertian pencegahan *fraud* menurut Karyono (2013:47) adalah sebagai berikut:

"Pencegahan *fraud* merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mepersempit ruang gerak dan mengidentifikasi kegiatan yang berisiko tinggi terjadinya kecurangan."

Selanjutnya Anderson (2017:8) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut:

> "*Fraud Prevention* (Pencegahan kecurangan) adalah pengendalian pencegahan dapat mencakup kebijakan, prosedur, pelatihan, dan komunikasi, yang semuanya dirancang untuk menghentikan terjadinya kecurangan. Pengendalian pencegahan mungkin tidak memberikan jaminan mutlak bahwa kecurangan akan dicegah, tetapi mereka berfungsi sebagai garis pertahanan pertama yang penting dalam meminimalkan risiko kecurangan".

Sedangkan Diaz Priantara (2013:184) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut:

> "Pencegahan kecurangan adalah menghilangkan kesempatan atau peluang melakukan *fraud* dengan membangun dan menerapkan manajemen risiko (khususnya manajemen risiko *fraud*), pengendalian intern dan tata kelola perusahaan yang jujur".

Adapun menurut Karlina Ghazalah Rahman (2020) *Fraud Prevention* (pencegahan kecurangan) adalah:

> "Aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum & peraturan yang berlaku."

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pencegahan *fraud* adalah aktivitas yang dilakukan manajemen dalam mempersempit praktek kecurangan dengan biaya murah serta didukung oleh seluruh pelaku organisasi.

2.1.3.3 Tujuan Pencegahan *Fraud*

Tujuan pencegahan kecurangan antara lain untuk mencegah terjadinya kecurangan pada semua lini organisasi, menangkal pelaku potensial, mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian, serta melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi pada pelaku kecurangan. Tujuan pencegahan *fraud* menurut Karyono (2013:47) adalah sebagai berikut:

1. *"Prevention*: mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).
2. *Deference*: menangkal pelaku potensial.
3. *Description*: mempersulit gerak langkah pelaku *fraud.*
4. Recertification: mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian internal.
5. *Civil action prosecution*: tuntutan kepada pelaku."

Selanjutnya tujuan pencegahan *fraud* menurut Irwandi dan Pamungkas (2022:25) adalah sebagai berikut:

1. "Mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi.
2. Mengidentifikasi kegiatan yang berisiko tinggi dan lemahnya pengendalian.
3. Melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan curang pelaku."

Sedangkan menurut Karyono (2013:47) pencegahan *fraud* memiliki tujuan sebagai berikut:

1. "*Prevention*: mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*)
2. *Deference*: menangkal pelaku potensial
3. *Description*: mempersulit gerak langkah pelaku *fraud*
4. *Recertification*: mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian internal
5. *Civil action prosecution*: tuntutan kepada pelaku."

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pencegahan *fraud* terdiri dari lima poin utama, yaitu mencegah terjadinya *fraud*, menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, mengidentifikasi kegiatan yang berisiko dan menghukum pelaku *fraud* sesuai dengan perbuatannya.

2.1.3.4 Jenis-jenis *Fraud*

Tindakan kecurangan yang terjadi saat ini beragam bentuk dan jenisnya. Menurut Bono P. Purba (2015:10) terdapat 3 jenis kecurangan yang biasanya dilakukan dalam pemerintahan atau organisasi yakni diantaranya sebagai berikut:

1. "Kecurangan atas Laporan (*Fraudulent Statements*)
2. Kecurangan Aset (*Asset Missappropriation*)
3. Korupsi"

Adapun penjelasan dari jenis-jenis *fraud* diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kecurangan atas Laporan (*Fraudulent Statements*)

   Pada umumnya kecurangan atas laporan dilakukan dengan cara melaporkan harta dan pendapatan lebih tinggi daripada yang seharusnya atau melaporkan kewajiban dan biaya yang lebih rendah daripada yang seharusnya. Kecurangan atas laporan keuangan dapat bersifat keuangan yang lebih atau kurang saji dan laporan keuangan yang bersifat non keuangan yang berbentuk penyalahgunaan kepercayaan pemberi kerja, manipulasi dan pemalsuan dokumen.

2. Kecurangan Aset (*Asset Misappropriation*)

   Penyalahgunaan aset dibagi ke dalam 2 kelompok besar yakni:

   a. *Fraud* kas

      Pencurian kas terdiri dari 3 jenis yakni pencurian kas (*cash larceny*), Skimming dan kecurangan pengeluaran kas (*fraudulent disbursements*). Pencurian kas terjadi terhadap kas yang sudah tercatat dalam pembukuan baik kas yang diterima atau kas yang disimpan di kantor maupun bank di bank. Skimming terjadi terhadap pencurian kas yang belum tercatat dalam pembukuan hal yang dilakukan yaitu tidak mencatat penjualan atau mencatat penjualan lebih rendah. Sedangkan kecurangan pengeluaran kas dilakukan terhadap pengeluaran kas perusahaan dengan skema faktur, skema penggajian, skema penggantian biaya, pemalsuan *check, tampering dan register disbursement.*

   b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*Inventory and All Other Assets*)

      Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya adalah penyalahgunaan segala bentuk aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi selain yang berbentuk kas. Bentuk kecurangan ini dapat berupa pemakaian aset tanpa izin (*misuse*) dan pencurian (*larceny*). Aset yang biasanya disalahgunakan seperti kendaraan perusahaan, peralatan kantor, komputer dan perabot kantor lainnya. Bentuk bentuk kecurangan

persediaan terdiri dari pencurian persediaan, skema permintaan dan pemindahan aset, *false billing and purchasing receiving scheme* dan skema pemalsuan pengiriman.

3. Korupsi

Korupsi merupakan kecurangan di luar pembukuan yang terjadi dalam bentuk pemberian komisi, hadiah atau gratifikasi yang dilakukan kontraktor atau pemasok kepada pegawai pemerintah atau kepada pegawai atau pejabat organisasi. Korupsi dapat digolongkan ke dalam empat jenis yakni:

a. Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Bentuk korupsi ini terjadi ketika seorang pegawai atau manajer atau eksekutif mempunyai kepentingan ekonomis pribadi dalam transaksi yang bertentangan dengan kepentingan pemberi kerja. Kepentingan pribadi tersebut tidaklah selalu kepentingan pelaku sendiri tetapi bisa kepentingan orang lain walaupun dia sendiri tidak memperoleh keuntungan secara finansial atas tindakan kecurangan tersebut.

b. Gratifikasi yang tidak sah (*Illegal Gratuity*)

Gratifikasi yang tidak sah adalah pemberian sesuatu (yang mempunyai nilai) kepada seseorang disertai niat untuk mempengaruhinya dalam pengambilan keputusan tertentu. Pemberian ini dilakukan oleh orang atau pihak tertentu yang mempunyai kepentingan dalam keputusan yang akan diambil.

c. Suap (*Bribery*)

Suap didefinisiskan sebagai penawaran, pemberian janji kepada pejabat atau pegawai yang bertujuan untuk mempengaruhi aktivitas pejabat atau pegawai untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan pihak pemberi janji. Kecurangan ini dapat terjadi dalam bentuk pemberian komisi (*kickbacks*) yang besarannya telah disepakati kedua belah pihak.

d. Pemerasan (*Economic Extortion*)

Kecurangan ini berbeda dengan suap. Pemasok atau kontraktor bukan menawarkan pemberian untuk mempengaruhi pembeli, tetapi justru pihak pembeli dari perusahaan atau organisasi yang meminta pemasok untuk membayar dalam jumlah tertentu agar keputusan yang diambil dapat menguntungkan pemasok.

2.1.3.5 Faktor-faktor Upaya Pencegahan *Fraud*

Dalam melakukan pencegahan *fraud* ada beberapa cara yang dapat dilakukan. Adapun Diaz Priantara (2013:196), menyatakan bahwa kecurangan yang mungkin terjadi harus dicegah antara lain dengan cara-cara berikut:

1. "Membangun struktur pengendalian intern yang baik.
2. Mengefektifkan aktivitas pengendalian.
3. Meningkatkan kultur organisasi.
4. Mengefektifkan fungsi internal audit."

Berdasarkan kelima komponen diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Membangun struktur pengendalian intern yang baik.

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka tugas manajemen untuk mengendalikan jalannya perusahaan menjadi semakin berat. Agar tujuan yang telah ditetapkan top manajemen dapat dicapai, keamanan harta perusahaan terjamin dan kegiatan operasi bisa dijalankan secara efektif dan efisien, manajemen perlu mengadakan struktur pengendalian intern yang baik dan efektif mencegah kecurangan.

2. Mengefektifkan aktivitas pengendalian.
   a. Review Kinerja

      Aktivitas pengendalian ini mencakup *review a*tas kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan anggaran, prakiraan, atau kinerja priode sebelumnya, menghubungkan satu rangkaian data yang berbeda operasi atau keuangan satu sama lain, bersama dengan analisis atas hubungan dan tindakan penyelidikan dan perbaikan; dan *review* atas kinerja fungsional atau aktivitas seseorang manajer kredit atas laporan cabang perusahaan tentang persetujuan dan penagihan pinjaman.

   b. Pengolahan informasi

      Berbagai pengendalian dilaksanakan untuk mengecek ketepatan, kelengkapan, dan otorisasi transaksi. Dua pengelompokan luas aktivitas pengendalian sistem informasi adalah pengendalian umum (*general control*) dan pengendalian aplikasi (*application control*).

Pengendalian umum biasanya mencakup pengendalian atas operasi pusat data, pemerosesan dan pemeliharaan perangkat lunak sistem, keamanan akses, pengembangan dan pemeliharaan sistem aplikasi. Pengendalian ini berlaku untuk maiframe, minicomputer dan lingkungan pemakai akhir (*end-user*). Pengendalian ini membantu menetapkan bahwa transaksi adalah sah, diotorisasi semestinya, dan diolah secara lengkap dan akurat.

c. Pengendalian fisik

Aktivitas pengendalian fisik mencakup keamanan fisik aktiva, penjagaan yang memadai terhadap fasilitas yang terlindungi dari akses terhadap aktiva dan catatan; otorisasi untuk akses ke program komputer dan data *files*; dan perhitungan secara periodik dan pembandingan dengan jumlah yang tercantum dalam catatan pengendali.

d. Pemisahan tugas

Pembebanan tanggungjawab ke orang yang berbeda untuk memberikan otorisasi, pencatatan transaksi, menyelenggarakan penyimpanan aktiva ditujukan untuk mengurangi kesempatan bagi seseorang dalam posisi baik untuk berbuat kecurangan dan sekaligus menyembunyikan kekeliruan dan ketidakberesan dalam menjalankan tugasnya dalam keadaan normal.

3. Meningkatkan kultur organisasi.

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang saling terkait satu sama lain agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasikan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.

4. Mengefektifkan fungsi internal audit.

   Walaupun internal auditor tidak dapat menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya dengan saksama sehingga diharapkan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan dan dapat memberikan saran-saran yang bermafaat kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2021:215) *fraud* dapat dicegah, cara untuk mencegah terjadinya *fraud* ini mencakup:

1. "Menciptakan dan mengembalikan budaya menghargai kejujuran dan nilai etika yang tinggi.
2. Penerapan dan evaluasi proses pengendalan anti *fraud*.
3. Pengembangan proses pengawasan (*Oversight Process*)."

Berdasarkan ketiga cara diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menciptakan dan mengembalikan budaya menghargai kejujuran dan nilai etika yang tinggi. Dalam hal ini hendaknya mencakup hal-hal sebagai berikut:

   a. Menumbuhkan budaya menghargai kejujuran

b. Menumbuhkan nilai-nilai etika yang tinggi
c. Menjelaskan perilaku yang diharapkan
d. Menciptakan *setting tone the at the top*
e. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang tepat

2. Penerapan dan evaluasi proses pengendalan anti *fraud*. Kecurangan tidak akan terjadi tanpa persepsi adanya kesempatan dan menyembunyikan perbuatannya organisasi hendaknya proaktif mengurangi kesempatan dengan:
   a. Mengidentifikasi dan mengukur risiko *fraud* yang akan terjadi
   b. Menurunkan risiko *fraud*
   c. Implementasi dan monitoring sistem pengendalian internal dengan baik
3. Pengembangan proses pengawasan (*Oversight Process*). Dalam hal ini pihak pengawasan hendaknya melakukan:
   a. Mampu mencegah dan menangkal kecurangan secara efektif
   b. Memiliki fungsi pengawasan yang tepat
   c. Pengawasan dilaksanakan oleh pihak pihak yang tepat sesuai fungsinya

Selanjutnya dalam melakukan pencegahan kecurangan (*Fraud Prevention*) ada beberapa langkah atau cara yang harus dilakukan menurut Bona P. Purba (2015:43) yaitu:

1. “Membangun Budaya Anti-*Fraud*

2. Penguatan Budaya Anti-*Fraud*

3. Penilaian Pencegahan Kecurangan"

Adapun penjelasan dari pencegahan *fraud* diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Membangun Budaya Anti-*Fraud*

   Langkah awal dalam program pencegahan kecurangan adalah membangun kesadaran bagi semua stakeholder perusahaan/organisasi akan bahaya *fraud*. Langkah-langkah pencegahan kecurangan dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan penguatan corporate culture yang tidak memberikan ruang toleransi pada pelaku *fraud*. Langkahnya sebagai berikut:

   a. Memperhatikan teladan pimpinan (*The Tone at Top*)
   b. Menciptakan lingkungan kerja yang positif
   c. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang layak
   d. Konfirmasi kesehatan

2. Penguatan Budaya Anti-*Fraud*

   Metode pencegahan kecurangan *(Fraud Prevention)* dapat dengan memahani *fraud triangle* untuk mengetahui metode pencegahan kecurangan bekerja pada organisasi. Mekanisme penguatan tersebut, antara lain:

   a. Mengevaluasi program kompensasi dan kinerja
   b. Kewajiban mengawasi cuti tahunan secara bergilir

c. Persetujuan dan proses otorisasi dengan tanda tangan dan countersign

3. Penilaian Pencegahan Kecurangan

   Organisasi perlu melaksanakan penilaian atas teknik-teknik pencegahan kecurangan. Penilaian pencegahan kecurangan sebaiknya menggunakan skor *fraud prevention scorecard.* Organisasi harus secara periodik menilai kembali teknik-teknik pencegahan kecurangan untuk meyakinkan bahwa kemajuan dilakukan.

Adapun langkah atau cara yang dapat dilakukakan dalam mencegah terjadinya kecurangan menurut Novia Tri dkk (2018) yaitu:

1. "Pebaikan sistem pengawasan dan pengendalian
2. Peningkatan kultur Organisasi
3. Perumusan value/nilai anti *fraud* dalam organisasi
4. Menerapkan sistem reward dan punishment yang tegas
5. Sosialisasi/pendidikan anti *fraud* bagi pegawai
6. Membentuk agen perubahan (Agent of change)."

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa orang terkait dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu dalam penelitian dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan melihat sebarapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis beberapa penelitian terkait dengan variabel-variabel yang tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelaksanaan *good governance*, kompetensi sumber daya manusia dan pencegahan *fraud* yang penulis jadikan sebagai referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan *Fraud*	1. Cris Kuntadi 2. Anita Meilani 3. Ema Velayati	Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dan penelitian kepustakaan. Meneliti hubungan atau pengaruh antara teori dan unsur-unsur yang diperoleh dari buku cetak dan terbitan berkala, serta sumber online seperti *Mendeley*, *Scholar Google*, dan media online lainnya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap variable pencegahan kecurangan, dan variabel moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud.*
2.	Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa	1. Komang Adi Kurniawan Saputra 2. Putu Dian Pradnyanitas ari 3. Ni Made Intan Priliandani 4. I Gst. B. Ngr. P. Putra	Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan metode *survey*. Sampel penelitian ini ditentukan dengan bantuan rumus slovin dengan jumlah sebesar 88 desa dinas di Provinsi Bali yang mendapat bantuan dana desa.	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh *Whistleblowing,* SPIP, *Good Governance,* dan Kompetensi terhadap Pencegahan *Fraud* Dana Desa	1. Kadek Sinta Prameswari 2. Putu Cita Ayu 3. Ni Putu Trisna Windika Pratiwi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh/sensus.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem whistleblowing SPIP, *Goood Governance,* dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
4.	Pengaruh *Whistleblowing System* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan *Fraud*	1. Widya Puspitanisa 2. Pupung Purnamasari	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunkan kuesioner, dan metode incidental sampling. Kuesioner penelitian ini terdiri atas 38 item pernyataan yang dibagi ke dalam tiga variabel yaitu 9 item pernyataan untuk variabel *whistleblowing system*, 18 item pernyataan untuk variabel	Hasil penelitian ini menunjukan jika *whistleblowing system* dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kompetensi sumber daya manusia, dan 11 item pernyataan untuk variabel pencegahan *fraud.* Adapun sampelnya yaitu sebanyak 55 responden yang merupakan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Peneliti menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda.	
5.	Pengaruh *Wishtleblowing System*, Kompetensi, *Good Governance*, dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan	1. Kadek Deni Sandira Utama 2. I Gede Putu Banu Astawa	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan 75 responden. Metode penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan diukur menggnakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan *whistleblowing system*, kompetensi sumber daya manusia, *good corporate governance*, dan efektifitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana LPD di Kabupaten Buleleng

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji t dengan bantuan SPSS 26.0 for Windows.	
6.	Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir)	1. Bhima Azis Usman 2. Taufeni Taufik dan M. Rasuli	Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 127 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tata kelola pemerintahan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,032. Variabel pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,205. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,062. Angka ini menjelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 6,2%. sedangkan sisanya sebesar 93,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Pengaruh *Whistleblowing System, Good Government Governance* dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa	1. Ni Putu Yulia Paramitha 2. Made Pradana Adiputra	Observasi yang digunakan yaitu *quantitative research* dengan menggunakan data yang didapat dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah penyelenggara pemerintahan desa dengan total populasi 138 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik saturated sample dimana sampel merupakan sebuah karakteristik yang mewakili masyarakat dan dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah penyelenggara pemerintah desa yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Bendahara/Kaur Keuangan. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa a *whistleblowing system,good corporate governance* dan efektivitas pengendalian internal berdampak positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			regresi linear berganda.	
8.	*The Influence Of Human Resource And Marketing Competence, Morality, Whistleblowing, And Internal Control System On The Prevention Of Fraud In Village Financial Management In Karimun Regency*	1. Yufitianis 2. Eni Wahyuningsih 3. Mega Apriliani 4. Syahrial Shaddiq 5. Iskandar Zulkarnain 6. Nia Anggraini	*The population in this study was all villages in Karimun Regency and the sample used in this study was 20 villages with 80 respondents. The method of determining sampe using purposive sampling. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method.*	*The results showed that partially the competence of human resources and the Internal Control System had no effect on fraud prevention in villages in Karimun Regency. Meanwhile, Morality and Whistleblowing have an effect on fraud prevention in villages in Karimun Regency. Simultaneously, HR Competence, Morality, whistleblowing and Internal Control System have an influence on fraud prevention in villages in Karimun Regency. The magnitude of the influence was 96%, while the rest (4%) was influenced by other variables that were not studied in this study.*
9.	*The Influence of Internal Control Systems, Internal Audit, and Human Resource Competence on*	1. Doddy Chandra Banjarnahor 2. Deliana 3. Cris Kuntadi	*The research method used in this study is a quantitative method With quantitative*	*The purpose of writing this article is to develop a hypothesis about the effect between variables so that it*

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Fraud Prevention		*methods, the significance of group differences or the significance of the relationship between the variables studied will be obtained.*	*can be used in further research. The results of aliterature review of this article conducted by the author show that the variable implementation of the internal control system (x1) has an effect on fraud prevention (y), the role of auditing (x2) has an effect on fraud prevention (y), and the capacity of human resources (HR) has an effect on variables fraud prevention (y).*
10.	*The effect of Corporate Governance in Fraud Prevention and Detection in Public Sector: Evidence of Nigerian Context*	1. Shehu Umar Sa'id 2. Abdullahi Bala Alhaji 3. Kateri Zahraddeen Ahmadu 4. Abdullahi Mu'azu	*This study is a review paper. It concentrates on finding the outcome from the secondary sources of data that consist of government reports, EFCC cases, and news paper clippings*	*The found that audit committee effectiveness, internal audit effectiveness, external audit effectiveness, employees training and culture of honesty as they key element for successful implementation of corporate governance that reduce poverty rate*
11.	*The Effect of Good Corporate Governance, Internal Audit, And*	1. Oktaviani Rahmawati 2. Zumratul Meini	*This study used secondary data obtained from the IDX.co.id website. The population in*	*The results of this study show that the variable Good Corporate Governance (X1)*

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Whistleblowing System on Fraud	3. Kumba Digdowiseiso	*the study is 23 State-Owned Enterprise companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2021 period. The sample used uses the purposivesampling method. The analysis method used logistic regression and IBM SPSS Statistics software program version 25*	*has a negative and insignificant effect or Good Corporate Governance does not affect the occurrence of Fraud. While the Internal Audit Variable (X2) and Whistleblowing System (X3) have a positive and significant effect on the occurrence of Fraud.*

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini disusun untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel yaitu dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan yaitu: Pelaksanaan *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia sedangankan variabel dependen yang digunakan yaitu Pencegahan *Fraud*. Adapun pengertian kerangka pemikiran menurut Sudaryono (2017:21) adalah sebagai berikut:

> "Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaiman teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting"

Sedangkan Sugiyono (2019: 60) mengatakan bahwa pengertian dari kerangka berpikir adalah sebagai berikut:

> "Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan kerangka model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting."

2.2.1 Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam organisasi atau sebuah instansi agar transparan dalam informasi, menaati segala peraturan, mengurangi benturan kepentingan antar individu dalam organisasi dan memberikan hak-hak kepada individu secara adil, yang nantinya laporan pemerintah daerah (LPD) dapat menjadi lebih baik dalam penerapan sistem tata kelola dan mencegah terjadinya kecurangan.

Pelaksanaan *Good Governance* diharapkan dapat membentuk pemerintahan yang baik sehingga dapat membantu pemerintahan untuk mencegah peluang terjadinya *fraud*. Adapun teori yang menghubungkan antara pengaruh pelaksanaan *good governance* terhadap pencegahan *fraud* menurut Diaz Pranata (2013:184) mengemukakan pencegahan kecurangan adalah menghilangkan kesempatan atau peluang melakukan *fraud* dengan membangun dan menerapkan manajemen risiko (khususnya manajemen risiko *fraud*).

Selanjutnya teori lain yang menghubungkan *good governance* terhadap pencegahan *fraud* menurut Fitrawansyah (2014:15) mengemukakan dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan (*fraud*) sebenarnya ada beberapa pihak yang terkait yaitu *good governance* dan *transaction level control process. Good governance* dilakukan oleh manajemen yang dirancang dalam rangka mengeliminasi atau setidaknya menekan kemungkinan terjadinya *fraud.*

Dalam peneltian yang dilakukan oleh Usman, Taufik, dan Rasuli (2015), mengemukakan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan, hasil uji tersebut diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas yang dimana seluruh indikator tersebut telah diterapkan dengan baik. *Good Governance* merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh pemrintah dalam mencegah terjadinya kecurangan. Salah satu upaya pelaksanaan *good governance* dalam mencegah terjadinya kecurangan melalui transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Astawa (2021) menyebutkan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) yang artinya semakin baik penerapan tata kelola pemerintahan maka peluang terjadinya kecurangan menjadi berkurang.

Berdasarkan pengertian teori diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *Good governance* digunakan pemerintahan dalam mencegah potensi *fraud.* Oleh karena itu, pengelolaan suatu pemerintahan wajib terkontrol dan terkendali agar dapat memastikan bahwa pengelolaan suatu organisasi yang dilakukan telah memenuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku. Mengingat pemerintahan memilki intensitas *fraud* yang tinggi, dengan adanya pelaksanaan *good governance* dalam pemerintahan dapat meminimalisir terjadinya *fraud* karena prinsip yang dimiliki *good governance*. Dengan adanya pelaksanaan *good governance* dan menerapkan prinsip-prinsipnya dapat memperkecil peluang bagi pelaku *fraud*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, juga dari definisi serta teori-teori yang telah ada, maka sampai pada pemahaman penulis bahwa pelaksanaan *good governance* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud*

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam terjadinya kecurangan karena dengan adanya profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan, maka tujuan ekonomi dan sosial bagi masyarakat dapat tercapai. Tingkat kompetensi sumber daya manusia perlu diperhatikan karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik.

Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang individu, maka semakin tinggi juga kemungkinan untuk tidak melakukan kecurangan. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia yang kompeten memiliki pengetahuan serta pemahaman yang memadai mengenai tindak pencegahan *fraud* (Ardiyanti & Supriadi, 2018:24). Sumber daya manusia yang berkompeten berperan penting dalam pencegahan kecurangan, karena pada dasarnya setiap kegiatan pengadaan di sektor pemerintah tidak terlepas dari orang-orang yang menjalankannya. Saputra dkk (2019) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang postif terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian, kompetensi penting dimiliki oleh SDM di suatu instansi sehingga diharapkan mampu untuk mengetahui pemahaman yang baik tentang *fraud* dan mempunyai kemampuan untuk mencegahnya.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

2.2.3 Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud*

Good Governance merupakan peraturan perusahaan yang dikelola dengan baik guna menciptakan *stakeholder* kepada perusahaan. Lebih bagus tingkat pelaksanaan *good governance* dengan begitu semakin rendah terjadinya tindakan yang dapat mengakibatkan kecenderungan kecurangan (Atmaja dkk, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitha dan Adiputra (2020), menyatakan bahwa *Good Governance* berdampak positif terhadap pencegahan kecurangan. Pelaksanaan *Good Governance* dijalankan dengan mengikuti prinsip-prinsip pengelolaan yang baik seperti transparansi, tidak diskriminatif, bertanggungjawab yang jelas, partisipasi masyarakat sehingga sumber daya daerah yang berada dalam pengelolaan pemerintah benar-benar mencapai tujuan untuk kemakmuran dan kemajuan rakyat. Jika semakin berjalan penerapan *Good Governance* tersebut maka peluan terjadinya kecurangan akan berkurang.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan keahlian diri seseorang mengenai pengetahuannya, kemahiran beserta karakter menunjukan dengan hasil pencapaian yang dituju. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka dapat mengurangi kegiatan yang mengakibatkan terjadinya kecenderungan kecurangan (Surasni, 2019).

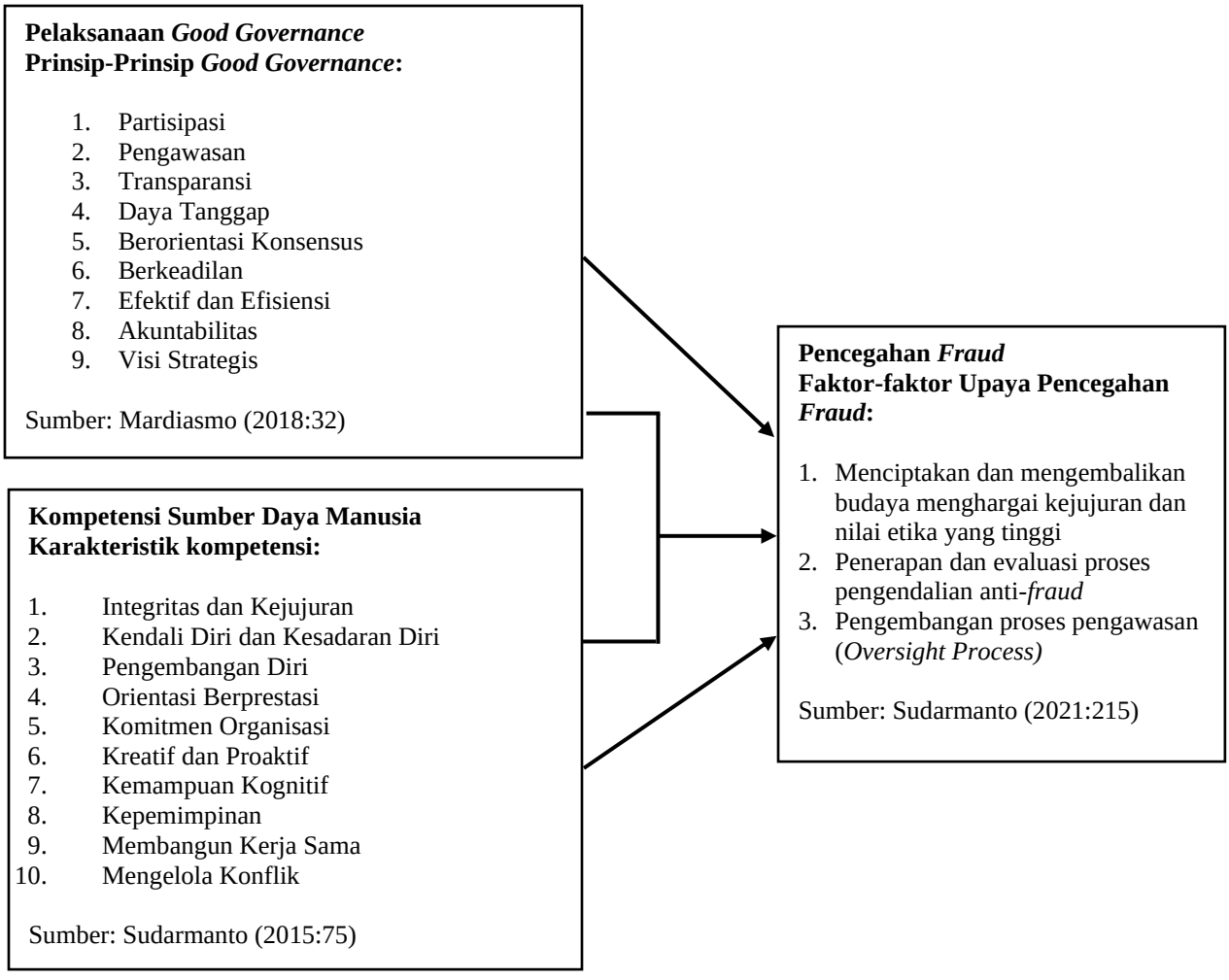
Kuntadi, dkk (2023) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Kompetensi sebagai keterampilan dalan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Hal ini didukung oleh indikator sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan.

Prameswari, dkk (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Whistleblowing*, SPIP, *Good Governance*, dan Kompetensi terhadap Pencegahan *Fraud* Dana Desa. Dalam hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *Good*

Governance dan Kompetensi perangkat desa bersama-sama berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori-teori yang ada serta hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini merupakan replika dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan *Fraud*. Maka dari hasil pembahasan kerangka pemikiran penulis menyusun skema kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Skema Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban yang bersifat sementara atas pertanyaan yang ada pada rumusan masalah karena hanya didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019:64) pengertian hipotesis adalah:

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik."

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, maka penliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelaksanaan *Good Governance* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud.*

H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud.*

H3 : Pelaksanaan *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud.*