

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *PROACTIVE FRAUD AUDIT*, DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN
(*FRAUD*) DALAM PENGELOLAAN DANA BOS
(Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD)
di Kecamatan Muara Jawa)**

SKRIPSI

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi



Oleh:

**CINTYA DITAPUTRI MANOPPO
1801035129
AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *PROACTIVE FRAUD*
AUDIT, DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*) DALAM
PENGELOLAAN DANA BOS
(Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD)
di Kecamatan Muara Jawa)**

SKRIPSI

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi



Oleh:

**CINTYA DITAPUTRI MANOPPO
1801035129
AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa).

Nama : Cintya Ditaputri Manoppo

NIM : 1801035129

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : S1- Akuntansi

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Menyetujui,

Samarinda, 07 November 2022

Dosen Pembimbing


Dwi Risma Deviyanti, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIP. 19701018 199512 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Mulawarman



Prof. Dr. Hj. Syarifah Hidayah, M. Si

NIP. 19620513 198811 2 001

Lulus Tanggal Ujian : 19 Oktober 2022

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa)

Nama : Cintya Ditaputri Manoppo

NIM : 1801035129

Hari : Rabu

Tanggal Ujian : 19 Oktober 2022

TIM PENGUJI

1. Dwi Risma Deviyanti, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIP 19701018 199512 2 001
2. Dr. Set Asmapane, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA., CPA
NIP 19670811 199702 1 001
3. Dr. H. Zaki Fakhroni, Akt., CA., CTA., CFA., CIQaR
NIP 19801224 200801 1 006

1

2

3

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 20 Juli 2022



Cintya Ditaputri Manoppo

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cintya Ditaputri Manoppo

NIM : 1801035129

Program Studi : S1-Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman. Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda
Tanggal : 20 Desember 2022
Yang menyatakan,



Cintya Ditaputri Manoppo

RIWAYAT HIDUP



Cintya Ditaputri Manoppo, lahir di Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur, pada 25 Agustus 2000. Penulis merupakan anak dari Bapak Hardi Gunawan Manoppo dan Ibu Vavorita Rahman, S.Pd. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Kakak pertama penulis bernama Stieven Ramaputra Manoppo, S.E. Kakak kedua penulis bernama Dampsy Harriputra Manoppo, dan dua Adik kembar penulis yang bernama Muhammad Habil Ekaputra Manoppo dan Muhammad Nabil Dwiputra Manoppo.

Penulis memulai pendidikan formal dimulai pada tahun 2006 di Sekolah Dasar Negeri 012 Muara Jawa dan tamat pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Muara Jawa dan tamat pada tahun 2015, setelah itu melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Nasional Muara Jawa Jurusan Akuntansi dan tamat pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Program Studi S1 Akuntansi. Beberapa semester selama ditempuhnya pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif di organisasi kampus sebagai anggota di Departemen Informasi dan Komunikasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi periode 2019-2020 dan ditahun yang sama juga sebagai anggota dari dua organisasi lainnya UKM PSHT Universitas Mulawarman serta Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Departemen Advokasi dan Kesejahteraan Mahasiswa, kemudian sebagai Kepala Departemen Pengkaryaan dan Keilmuan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kabinet Kolaborasi di tahun selanjutnya yaitu periode 2020-2021.

Kemudian ditahun 2021-2022 penulis berhenti mengikuti kegiatan sekaligus kepengurusan semua organisasi dan memilih untuk fokus skripsi sembari membantu mengelola Yayasan Milik Keluarga yaitu Yayasan Kifah Annisa Sebagai Bendahara, sekaligus menjadi

Pengurus Inti di dua lembaga naungan Yayasan Kifah Annisa yaitu Sebagai Wakil Kepala Sekolah “KB Annisa Muara Jawa” dan Bendahara sekaligus Tenaga Pengajar Taman Pengajian Al-Qur’an An Nisa Muara Jawa sampai dengan sekarang periode 2022-2023.

Demikianlah riwayat hidup penulis yang telah penulis jabarkan secara singkat, padat dan jelas, untuk sampai di tahap akhir dalam menyelesaikan Skripsi ini tentunya butuh proses panjang dalam pentingnya manajemen waktu, profesionalitas kerja dan juga dalam mengelola tanggung jawab, karna proses panjang yang tentunya tidak mudah tersebut, penulis sangatlah bersyukur atas terselesaikannya Skripsi dengan judul:

“Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa)”.

ABSTRAK

Cintya Ditaputri Manoppo, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa). Dosen Pembimbing: Dwi Risma Deviyanti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *proactive fraud audit* dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS pada Sekolah Dasar di Kecamatan Muara Jawa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen kuesioner dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui akses aplikasi dapodik. Penelitian ini memiliki populasi 11 sekolah dasar negeri dan 1 sekolah dasar swasta yang berada dikecamatan Muara Jawa. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive sampling* dengan total 48 responden (terdiri dari beberapa kepala sekolah, bendahara sekolah, guru, dan pihak komite) yang tergabung menjadi bagian dari 12 sekolah dasar di kecamatan muara jawa. Analisis data penelitian ini menggunakan *Structure Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan dibantu program SmartPLS versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa(1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan dana BOS. (2) *Proactive Fraud Audit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan dana BOS. (3) *Whistleblowing System* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan dana BOS.

Kata kunci: budaya organisasi, *proactive fraud audit*, *whistleblowing system*, pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.

ABSTRACT

Cintya Ditaputri Manoppo, 2022. *The Effect of Organizational Culture, Proactive Fraud Audit, and Whistleblowing System on Fraud Prevention in BOS Fund Management (Empirical Study of Elementary Schools (SD) in Muara Jawa District). Supervisor: Dwi Risma Deviyanti.* The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, proactive fraud audit and whistleblowing system on fraud prevention in the management of BOS funds at elementary schools in Muara Jawa District. This type of research is quantitative research using primary data obtained from the distribution of questionnaire instruments and secondary data obtained indirectly through access to dapodik applications. This study has a population of 11 public elementary schools and 1 private elementary school located in the district of Muara Jawa. Determination of the sample using the purposive sampling method with a total of 48 respondents (consisting of several principals, school treasurers, teachers, and committees) who are members of 12 elementary schools in Muara Jawa sub-district. Analysis of the research data using Structure Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS version 3 program. The results of this study indicate that (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on fraud prevention in the management of BOS funds. (2) Proactive Fraud Audit has a positive and insignificant effect on fraud prevention in the management of BOS funds. (3) Whistleblowing System has a negative and insignificant effect on fraud prevention in the management of BOS funds.

Keywords: organizational culture, proactive fraud audit, whistleblowing system, fraud prevention in the management of BOS funds.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta tak lupa pula junjungan kita terhadap Nabi Muhammad SAW sebagai penuntun kita, sehingga alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan segala bentuk bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman.
2. Prof. Dr. Hj. Syarifah Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
3. Ibu Dwi Risma Deviyanti, S.E., M.Si.,Ak., CA.,CSRS selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman sekaligus Dosen Pembimbing yang Sangat Baik, Sabar, Tegas dalam membimbing, memberikan arahan, serta berdiskusi terkait topik penelitian sehingga penulis dapat membentuk pemahaman terkait topik penelitian hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Dr. H. Zaki Fahroni M. Si., Ak., CA., CSRS selaku Koordinator Program Studi S-1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman yang selalu memberikan motivasi secara tegas terhadap seluruh Mahasiswa terutama Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman untuk segera menyelesaikan Studinya.
5. Drs. Rande Samben, M.Si., Ak., CA selaku Dosen Penasehat yang telah memberikan bimbingan serta nasehat selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
6. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Staf Jurusan, Akademik, dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi selama masa perkuliahan.
8. Kepada kedua orang tua yang sangat berjasa dan juga paling penulis sayangi yaitu Ayahanda Hardi Gunawan Manoppo dan Ibunda Vavorita Rahman, S.Pd yang telah melahirkan, merawat dengan penuh kasih sayang, membesarkan dengan ketegasan, serta memberikan pendidikan akan nilai- nilai kehidupan kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang. Terkhusus memberikan dukungan materil dan non materil serta senantiasa sabar menunggu dan kebersamai penulis selama proses penyelesaian skripsi.
9. Saudara-saudara kandung penulis yang tersayang kakak Stieven Ramaputra Manoppo beserta kakak Ipar Nurul Ovitasaki, kakak Dampsy Harriputra Manoppo beserta Kakak Ipar Fadhila Sabrina, dan juga adik-adik saya Muhammad Habil

Ekaputra Manoppo serta Muhammad Nabil Dwiputra Manoppo yang telah menjaga, menemani, menghibur penulis, mengajarkan mengenai nilai-nilai kehidupan mulai penulis kecil hingga sekarang.

10. Seluruh rekan-rekan Akuntansi Angkatan 2018 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Kepada Sahabat-sahabat saya yang bernama; Anjely, Vira, dan Mariyatul yang selalu berada disamping saya memberikan semangat dan juga bantuan kepada saya selama proses menyelesaikan Skripsi ini.
12. Kepada Yusva Awabil Chair, saya ucapkan terima kasih juga karna sudah mau mendampingi dan menjadi sumber semangat terbesar bagi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Terakhir kepada seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berdoa semoga segala bentuk bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan dari Tuhan yang Maha Esa, aamiin. Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam skripsi ini, maka dengan terbuka penulis menerima masukan, kritik, dan saran guna perbaikan skripsi ini.

Samarinda, 26 September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Prosocial Organizational Behavior Theory	10
2.1.2 Fraud Pentagon Theory.....	11
2.1.3 Budaya Organisasi	13
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.3.2 Pembentukan dan Tujuan Budaya Organisasi	14
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	15
2.1.4 Proactive Fraud Audit	17
2.1.5 Whistleblowing system.....	20
2.1.5.1 Pengertian Whistleblowing System	20
2.1.5.2 Efektivitas Penerapan <i>Whistleblowing System</i>	21
2.1.5.3 Jenis- Jenis <i>Whistleblowing</i>	23
2.1.5.4 Tujuan Whistleblowing.....	23
2.1.6 Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam Pengelolaan Dana BOS	25
2.1.6.1 Pengertian Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	25

2.1.6.2 Faktor-Faktor Terjadinya Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	28
2.1.6.3 Pelaku dari Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	29
2.1.6.4 Pengertian Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	30
2.1.6.5 Program Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Konseptual	40
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam Pengelolaan Dana BOS.....	45
2.3.2 Pengaruh <i>Proactive Fraud Audit</i> terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam Pengelolaan Dana BOS.....	47
2.3.3 Pengaruh <i>Whistleblowing system</i> terhadap Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam Pengelolaan Dana BOS.....	48
2.4 Pengembangan hipotesis.....	
BAB III.....	51
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
3.1.1 Variabel Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam pengelolaan Dana BOS atau Variabel Endogen (Y).....	51
3.1.2 Variabel Eksogen (X)	53
3.2 Populasi dan Sampel	58
3.2.1 Populasi.....	58
3.2.2 Sampel.....	58
3.3 Jenis dan Sumber Data	58
3.3.1 Jenis Data	58
3.3.2 Sumber Data.....	59
3.4 Metode Pengumpulan Data	59
3.5 Alat Analisis Data	59
3.5.1 PLS-SEM(Partial Least Squares - Structural Equation Modeling)	60
BAB IV	64
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
4.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	64
4.1.2 Karakteristik Profil Responden	65
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	68
4.2.1 Konseptualisasi Model.....	68
4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	69
4.2.2.1 Uji Validitas.....	69

4.3 Pembahasan.....	71
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan didalam Pengelolaan Dana BOS.	77
4.3.2 Pengaruh <i>Proactive Fraud Audit</i> terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS.	79
4.3.3 Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan Kecurangan didalam Pengelolaan Dana BOS.	80
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Kasus Penyelewengan Dana BOS.....	3
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
3.1 Variabel dan Pengukuran.....	58
3.2 Populasi Penelitian.....	59
3.3 Sampel Penelitian.....	59
3.4 Sampel Penelitian berdasarkan Purposive Sampling.....	60
4.1 Distribusi Kuesioner Per Sekolah Dasar.....	67
4.2 Data Kuesioner yang Di sebarakan.....	67
4.3 Data Responden Tim Dana BOS Sekolah Dasar di Kecamatan Muara Jawa.....	69
4.4 <i>Outer Loadings</i>	72
4.6 <i>Cross Loadings</i>	74
4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	75
4.8 <i>Composite Reliability</i>	76
4.9 <i>R-Square (R²)</i>	76
4.10 <i>Path Coefficient Output</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....46

2.2 Model Penelitian.....51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

BOS (Bantuan Operasional Sekolah) merupakan kepedulian pemerintah dalam bentuk pendanaan yang kemudian diprogramkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk diberikan kepada pihak sekolah mulai dari Tingkat SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), dan SMA (Sekolah Menengah Atas) bahkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) untuk kepentingan operasional sekolah yang bersifat non personalia, non personalia diartikan bahwa dana ini digunakan untuk kepentingan umum warga sekolah bukan untuk personal melainkan untuk menunjang operasional sekolah seperti penyediaan alat belajar mengajar, pembayaran honor, bahkan untuk pemeliharaan sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah. Dana BOS ini diberikan berdasarkan berapa jumlah peserta didik yang dimiliki sebuah sekolah terutama yang terdaftar di DAPODIK atau singkatan dari Data Pokok Peserta Didik yaitu sebuah aplikasi penginputan data yang nantinya akan disinkronkan langsung dengan kementerian pendidikan yang ada dipusat kemudian data DAPODIK ini harus selalu diperbaharui setiap tahunnya. Dana BOS disalurkan setiap Triwulan, yaitu Januari-Maret, April-Juni, Juli-September, dan Oktober-Desember namun untuk wilayah yang sulit dijangkau secara geografis maka proses pengambilan dan pendistribusian Dana BOSnya sering mendapat hambatan lalu atas persetujuan kementerian pendidikan

dan kebudayaan atas usulan pemerintah daerah penyaluran dana BOS ke daerah tersebut dilakukan setiap semester, yaitu Januari-Juni dan Juli-Desember.

Selain pendistribusian dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang sering mengalami permasalahan, permasalahan lain bisa saja muncul ketika dana berhasil dicairkan oleh pihak sekolah bersangkutan sebagai penerima dana BOS dalam hal pengelolaan dana yang sering kali terlihat tidak maksimal sehingga terdapat indikasi dana diselewengkan bahkan ketika sudah dianggarkan sedemikian rupa untuk masing-masing siswa, namun pada kenyataannya beberapa sekolah tidak dapat mempergunakannya sesuai dengan alokasi anggaran awal. Permasalahan mengenai adanya indikasi penyelewengan dana BOS yang terjadi ini disebabkan oleh pihak sekolah yang minim transparansi publik dan kerjasama pihak warga sekolah dalam pengelolaan dana BOS ketika sudah dicairkan serta kurangnya memahami tanggung jawab dan juga struktur keanggotaan yang terdiri dari kepala sekolah, bendahara, pihak komite sekolah (diwakilkan satu orang tua peserta didik diluar komite sekolah yang dipilih oleh kepala sekolah dengan mempertimbangkan kredibilitasnya, serta menghindari terjadinya konflik kepentingan; dan penanggung jawab pendataan) yang perlu ditekankan keberadaannya agar dapat memantau dan mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh personal yang terdapat dalam keanggotaan warga sekolah sebagai tim BOS sekolah.

Selama ini dana BOS mutlak dikelola bahkan dikendalikan oleh Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab utama dan bendahara sebagai yang ditugaskan membantu dalam pengelolaan dan penerimaan dananya dengan minim bahkan

tidak adanya keterlibatan warga sekolah lainnya seperti orang tua murid, komite sekolah selain yang ditunjuk oleh kepala sekolah, tenaga administrasi dan guru, serta masyarakat sekitar dalam memonitor peruntukan dana BOS yang sudah dianggarkan dan diterima untuk beberapa peserta didik serta pembangunan sekolah serta perawatan sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah tersebut. Hal ini tentunya dikarenakan terdapat beberapa pihak sekolah yang membatasi partisipasi warga sekolah lainnya selain kepala sekolah dan bendahara untuk mengetahui lebih jauh pengalokasian dana selain dana yang diperoleh dari pembayaran uang sekolah. Sistem yang seperti itu tentunya perlu diluruskan dikarenakan partisipasi publik adalah syarat mutlak dan bahkan sudah menjadi ketentuan yang terdapat didalam Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah untuk mencegah kecurangan dalam pengelolaan dana BOS dalam bidang pendidikan.

Berikut adalah data penyelewengan dana BOS yang dikelola hanya oleh Kepala Sekolah:

Tabel 1.1 Kasus Penyelewengan dana BOS

No	Tahun	Kasus	Jumlah Kerugian
1	2020	Tindak Korupsi Dana BOS kurun waktu 2017-2019 oleh 6 tersangka berstatus PNS dan memiliki jabatan Kepala Sekolah yang tergabung dalam Forum Ketua Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) di 6 Kecamatan Kota Bogor.	Rp 17.198.119.828

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 1.1 Sambungan

No	Tahun	Kasus	Jumlah Kerugian
2	2018	Tindak Korupsi Dana BOS kurun waktu 2015-2017 oleh Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah di Brebes.	Rp 4.963.680.000
3	2017	Penjabat Lamongan yang juga berprofesi sebagai kepala sekolah diduga Korupsi Dana BOS kurun waktu 2012 hingga 2016.	Rp 240.000.000

Sumber: DetikNews, 2020

Selain beberapa kasus yang berada diluar Kalimantan timur yang telah disajikan pada tabel 1.1 oleh penulis, penulis juga telah melakukan survei pendahuluan ke 3 sekolah dasar dikecamatan muara jawa yang menjadi perwakilan dari sampel penelitian oleh penulis dari 22 sekolah dasar negeri maupun swasta, selain menjadi perwakilan ketiga sekolah tersebut memanglah memiliki rekam jejak adanya tindak kecurangan (*Fraud*) yang nyata di kecamatan muara jawa, kasusnya ada yang sudah melalui proses hukum namun tidak dipublikasikan kepada khalayak umum dan ada juga yang mendapat koreksi dan surat peringatan dari auditor terkait penggunaan dana yang tidak sesuai rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) yang sudah disepakati.

Berikut tabel survei pendahuluan:

Tabel 1.2 Survei Pendahuluan

Nama Sekolah Dasar di Kecamatan Muara Jawa	Hasil Survei Pendahuluan
SDN 006 Muara Jawa	Dari survei yang dilakukan melalui wawancara bersama kepala sekolah SDN 006 mengatakan bahwa pengelolaan dana BOS murni dikelola oleh bendahara sekolah dengan persetujuan dari kepala sekolah, namun keuangan dan pembelanjaan dikelola secara penuh oleh bendahara tanpa campur tangan kepala sekolah, guru dan pihak komite sekolah. Selain itu, melalui wawancara

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 1.2 Sambungan

	<p>kepada pihak komite sekolah dasar lainnya yang kebetulan anaknya bersekolah di SDN 006 mengatakan bahwa adanya indikasi bendahara sekolah SDN 006 melakukan penyelewengan dana BOS, yang berakibat pada kurangnya fasilitas perlengkapan belajar mengajar seperti spidol dan kapur papan tulis sehingga menghambat proses belajar dan mengajar, kabar tersebut didapat dari guru SDN 006 yang merasa ada keganjalan didalam penggunaan dana BOS, lalu setelah itu dilakukanlah pertemuan orang tua peserta didik beserta pihak komite, guru, dan dengan kepala sekolah serta bendahara SDN 006, lalu bendahara mengakui perbuatan curang tersebut namun untuk menutupi agar citra sekolah tetap baik, maka hanya dituntut ganti rugi dan disanggupi oleh pihak bendahara dan digantilah uang dana BOS tersebut, sehingga kemudian penggunaan dana BOS dapat dipertanggung jawabkan dan kasus ditutup.</p>
SDN 010 Muara Jawa	<p>Melalui wawancara penulis terhadap pihak komite sekolah yang sudah membersamai SDN 010 selama 10 Tahun lamanya mengatakan bahwa terdapat kasus pemalsuan tanda tangan kepala sekolah yang dilakukan oleh bendahara untuk pembelian barang diluar rencana kegiatan dan anggaran sekolah yang berakibat terhadap tidak maksimalnya penggunaan dana BOS dan terjadilah tindak saling melapor yang berakibat terkenanya hukum pidana kepada kepala sekolah maupun bendahara dengan hukuman penjara maksimal 5 tahun beserta dendanya, namun kasus ini tidak masuk didalam berita nasional karna kasus ditangani pihak kabupaten kutai kartanegara yang dimana hukuman penjaranya berlangsung di kecamatan muara jawa, selain itu kasus ini tidak dibesarkan dikarenakan untuk menjaga reputasi sekolah.</p>

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 1.2 Sambungan

SDN 012 Muara Jawa	Melalui wawancara penulis bersama kepala sekolah SDN 012, beliau mengatakan bahwa ketika diaudit terdapat temuan dana BOS tidak digunakan sesuai petunjuk teknis, seharusnya tidak boleh digunakan secara maksimal kepada kegiatan pembangunan lapangan namun pihak tim dana BOS SDN 012 tetap melakukannya, dan hanya mendapat teguran dan peringatan, kemudian apabila terdapat keterlambatan dalam pendistribusian dana BOS maka Kepala Sekolah SDN 012 akan memberikan uang pribadinya dulu untuk dibayarkan sebagai honor guru, dan apabila dana sudah cair maka uang tersebut akan diganti kembali dengan tujuan agar kesejahteraan guru tetap terjamin.
--------------------	--

Sumber: Wawancara Narasumber, 2022

Dengan adanya survei pendahuluan diatas menjadi dasar penguat bagi penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh variabel yang dibawa oleh penulis terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS di kecamatan muara jawa.

Untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya penyelewengan Dana BOS, selain diperlukannya optimalisasi partisipasi publik, dirasa perlu pula adanya bentuk antisipasi agar kasus – kasus seperti yang tersebut di Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 tidak kembali terulang. Bentuk antisipasi yang dirasa perlu dilakukan adalah penanaman budaya berorganisasi yang lebih tersistematis dan baik oleh pihak yang salingterkait dalam mengelola dana BOS, dimana Budaya Organisasi ini sendiri memiliki arti sebuah sistem dimana kepercayaan, nilai-nilai, dan perilaku yang berkembang didalam suatu organisasi itu terarah kesatu tujuan yang sama yaitu mendukung strategi organisasi. Selain itu, bentuk antisipasi adanya kecurangan adalah dengan *proactive fraud audit*.. Kemudian, yang dimaksud

dengan *Proactive Fraud Audit* adalah proses audit yang mengarah kepada sifat *Proactive* dimana auditor secara aktif mengumpulkan informasi dan melakukan analisis terhadap informasi yang telah dikumpulkan untuk mencari dan menemukan apakah ada kemungkinan dilakukannya tindak kecurangan dan kejahatan sebelum dilakukannya audit investigasi. Disamping itu, selain antisipasi melalui cara mengaudit penggunaan dana BOS, pengungkapan mengenai pihak-pihak yang bermain tidak jujur dalam pengelolaan dana tersebut juga diperlukan untuk mengungkapkan penyelewengan dalam pengelolaan dana BOS yang mungkin dilakukan beberapa pihak. Salah satu solusi yang dapat mencegah terjadinya kecurangan adalah dengan melakukan *whistleblowing system* yang merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tindakan tidak bermoral kepada pihak didalam maupun di luar organisasi. *Whistleblowingsystem* ini adalah salah satu upaya audit yang bersifat preventif lainnya karena dapat meminimalisir terjadinya penyelewengan dana BOS dengan adanya pengungkapan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan yang dilakukan oleh seorang pelaku kecurangan namun dalam pengungkapannya harus didasari oleh niat baik dan tidak merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan yang akan disalah artikan menjadi sebuah kehendak buruk atau fitnah.

Dengan pengertian mengenai Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, *whistleblowing system* diatas maka penelitian yang akan dilakukan oleh penulis kali ini adalah untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, *Proactive Fraud*

Audit, dan *Whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS oleh Sekolah Dasar yang terdapat di Kecamatan Muara Jawa.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan Dana BOS?
- b. Apakah *Proactive Fraud Audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan Dana BOS?
- c. Apakah *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan Dana BOS?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan Dana BOS.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Proactive Fraud Audit* terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan Dana BOS.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan Dana BOS.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar dapat memberikan manfaat dalam hal teoritis maupun dalam hal praktis bagi yang berkepentingan: Adapun manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis: memberikan tambahan literature mengenai kemungkinan adanya tindakan kecurangan apabila tidak diadakannya variabel-variabel untuk mengantisipasi terjadinya kecurangan.
- b. Manfaat Praktis: hasil penelitian dapat menjadi solusi untuk mengantisipasi terjadinya kecurangan (*fraud*) didalam pengelolaan Dana BOS dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prosocial Organizational Behavior Theory

Prosocial Organizational Behavior Theory oleh Brief dan Motowidlo (1986) adalah teori yang berkaitan dengan adanya kebiasaan sosial melalui perilaku dan tindakan dilakukan oleh salah satu anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota organisasi termasuk individu itu sendiri. *Prosocial Behavior* (Perilaku Prosocial) merupakan tindakan yang peduli terhadap kepentingan bermanfaat yang menguntungkan untuk semua orang yang berada didalam organisasi namun dalam pelaksanaannya tidak hanya untuk menguntungkan dan memberikan manfaat bagi orang lain yang berada didalam organisasi melainkan bisa untuk diri sendiri juga (Penner et al., 2005).

Prosocial Behavior (Perilaku sosial) merupakan teori yang mendukung terjadinya variabel *Whistleblowing system*.

Teori Prosocial menjelaskan alasan individual mengambil keputusan etis terkait dengan hal melakukan *Whistleblowing system*. Whistleblower sebagai seseorang yang melakukan Pelaporan atas adanya dugaan pelanggaran dalam sebuah organisasi dikarenakan berniat untuk membantu korban agar tidak mengalami kerugian dan juga menjadi bermanfaat bagi organisasi itu sendiri dikarenakan seorang *whistleblower* memiliki keyakinan bahwa tindak kecurangan/ pelanggaran merupakan tindakan yang berlawanan dengan nilai-nilai

yang sudah anggota kelompok didalam sebuah organisasi sepakati dan kegiatan tersebut dapat merugikan.

Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *Prosocial Organizational Behavior Theory* juga merupakan dasar dan pendukung tindakan *whistleblowing* karena pada dasarnya seorang *Whistleblower* adalah pelaku yang memiliki sikap dan tindakan prososial yang dimana ia berusaha membantu menegakkan dan menyelamatkan pihak lain yang tergabung didalam organisasi yang sama bahkan organisasi itu sendiri agar tidak mengalami tindak penyimpangan atau kecurangan yang merugikan.

2.1.2 Fraud Pentagon Theory

Pada tahun 1953, Donald R. Cressey menemukan sebuah teori dasar yang digunakan untuk menjelaskan *fraud*, yaitu *fraud triangle* yang dimana teori ini menjelaskan secara umum mengenai mengapa orang-orang melakukan *fraud*. Skousen et al. (2009) menyimpulkan bahwa *fraud triangle* muncul karena tiga kondisi yang muncul bersamaan yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi.

Lalu setelah itu pandangan baru mengenai *fraud* dikemukakan oleh Wolfe & Hermanson (2004) yang disebut dengan *fraud diamond*. Dimana *fraud diamond* ini menjadi penyempurna dari *fraud triangle*. Dimana didalam teori yang dikembangkan ini diberikan pembaharuan untuk meningkatkan kemampuan deteksi dan pencegahan *fraud* yaitu dengan menambahkan elemen yang keempat yaitu *capability*, kapabilitas ini sangatlah penting untuk dipertimbangkan karna kalau dikaitkan dengan tindakan *fraud*, dengan kapabilitas dan kompetensi yang dimiliki pelaku dapat membuat pelaku menembus pengendalian internal,

mengembangkan strategi penggelapan, serta mampu mengendalikan situasi di instansi tempat bekerjanya sehingga dapat mendatangkan keuntungan dengan mengajak bekerjasama dengannya.

Lalu setelah *fraud diamond*, pengembangan mengenai *fraud triangle* dikemukakan kembali oleh Marks (2012) yang kemudian disebut sebagai *fraud pentagon* yang didalamnya menambahkan *elemen arrogance* (arogansi), dimana elemen arogansi ini merupakan sikap angkuh seseorang yang menganggap dirinya bisa melakukan tindak kecurangan tanpa pengawasan dan hambatan, sifat ini muncul karena adanya pemikiran untuk menganggap lemahnya sistem pengendalian internal yang menyebabkan seseorang tersebut merasa tidak akan diketahui apabila ia melakukan kecurangan dan sanksi yang ada tidak akan menimpa dirinya (Aprilia, 2017).

Dengan adanya penjelasan mengenai pengembangan teori yang berkaitan dengan *fraud* yang sudah disampaikan penulis, maka teori *fraud pentagon* ini menjadi tumpuan bahwa pentingnya diterapkan budaya organisasi yang terhindar dari adanya penekanan, pengendalian internal yang lemah sehingga tersedia peluang untuk berbuat curang (*Fraud*), dan adanya budaya yang mewajarkan adanya tindakan- tindakan yang terdeteksi sebagai kecurangan (*Fraud*), ketika faktor yang dapat menyebabkan adanya tindak kecurangan (*Fraud*) yang disebabkan oleh faktor didalam individu itu sendiri dicegah keberadaanya tentunya akan dapat menjadi salah satu bentuk antisipasi adanya penyelewengan atau tindak kecurangan didalam pengelolaan dana BOS. Selain itu untuk mendeteksi dini bahkan mencegah seperti yang dikatakan didalam teori yang

diambil oleh penulis maka perlu pula menerapkan *proactive fraud audit* agar sistem pengendalian yang ada dapat membuat motivasi diri pelaku yang merasa memiliki kapabilitas dan sikap arogansi tidak dapat berlaku curang.

2.1.3Budaya Organisasi

2.1.3.1Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki arti sebuah sistem dimana kepercayaan, nilai-nilai, dan perilaku yang berkembang didalam suatu organisasi itu terarah kesatu tujuan yang sama yaitu mendukung strategi organisasi. Karena terarah pada satu kesatuan jadi dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki karakteristiknya sendiri yang dijalankan oleh individu-individu yang tergabung dalam satu lingkup organisasi yang sama dan tujuan dari budaya yang sudah menjadi kebiasaan ini tentunya adalah untuk mencapai tujuan bersama untuk organisasi yang lebih baik lagi kedepannya. Dihubungkan dengan masalah kecurangan, salah satu faktor penting yang dapat mencegah terjadinya tindak kecurangan adalah dengan diterapkannya budaya untuk berkata jujur dan meningkatkan etika yang tinggi dalam berperilaku (Arens, 2008). Dengan Budaya Organisasi yang menerapkan budaya berkata jujur dan etika yang tinggi dalam berperilaku maka tindak kecurangan didalam sebuah instansi maupun organisasi dapat diminimalisir kemungkinan untuk terjadinya.

Pada hakikatnya, budaya merupakan proses penggabungan dari perilaku seorang manusia yang mencakup pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilihat dari proses pembelajarannya. Didalam kehidupan manusia dipengaruhi oleh budaya lingkungan sekitarnya. Begitu pula dilingkungan organisasi, gabungan dari segala

nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi itu.

2.1.3.2 Pembentukan dan Tujuan Budaya Organisasi

Pembentukan suatu budaya itu memerlukan sebuah proses dan proses tersebut tidaklah sebentar melainkan lama, terdapat 3 macam proses untuk membentuk suatu budaya organisasi, yaitu:

1. Sebuah Budaya yang dibuat oleh Pendiri sebuah organisasi.
2. Budaya yang hadir dikarenakan adanya keperluan memenuhi pertanyaan yang perlu dijawab akan tantangan yang diberikan oleh internal bahkan eksternal suatu organisasi.
3. Budaya yang dibentuk oleh tim manajemen kemudian digunakan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau lembaga secara sistematis.

Adapun menurut (Esnaeni, 2016), budaya memiliki peran dan fungsi didalam suatu organisasi, yaitu:

1. Sebuah batas yang membedakan dengan jelas suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Menjadi sebuah identitas bagi anggota- anggota suatu organisasi.
3. Memudahkan turun temurunnya komitmen hingga mencapai batasan yang luas dan tak terhingga daripada kepentingan personal.
4. Sebagai pendorong stabilitas sistem sosial, merupakan pererat rasa sosial yang membantu persatuan sebuah organisasi.
5. Membentuk rasa dan sebuah kendali yang menjadi panduan untuk pembentukan sikap serta perilaku tenaga kerja.

Tujuan diterapkannya budaya organisasi menurut (Ariastini, 2017) adalah agar seluruh individu dalam sebuah organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem keyakinan dan norma-norma yang diberlakukan didalam sebuah organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana cara berperilaku anggota dan melakukan hal unik yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sustawan (2017) terdapat tujuan utama yang secara keseluruhan menjadi hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. **Inovasi dan Pengambilan Resiko**

Indikator dari budaya organisasi digambarkan oleh Bagaimana suasana kerja dapat mendukung kreatifitas untuk berkembang, cara menghargai aspirasi yang disampaikan oleh anggota organisasi, pertimbangan dalam pengambilan risiko yang dilakukan oleh anggota organisasi, serta bagaimana bentuk tanggung jawab anggota organisasi.

2. **Perhatian Pada Hal Rinci**

Indikator ini digambarkan dengan dalam melakukan suatu pekerjaan apakah terlihat melibatkan ketelitian atau tidak, dan apakah ada penilaian serta perbaikan untuk hasil kerja dari suatu organisasi itu.

3. **Orientasi Hasil**

Pada indikator orientasi hasil menjelaskan mengenai proses pencapaian target dan bagaimana organisasi melakukan pemberian fasilitas kerja kepada karyawan sebagai bentuk dukungan.

4. Orientasi Manusia

Pada indikator ini melihat bagaimana perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja karyawan, perhatian organisasi terhadap perlunya rekreasi karyawan, serta perhatian organisasi terhadap keperluan pribadi karyawan.

5. Orientasi Tim

Pada indikator ini melihat bagaimana bentuk kerja sama yang terjadi antara anggota suatu organisasi dan bentuk saling menghargai dan menghormati diantara sesama anggota organisasi.

6. Agresifitas

Pada indikator ini melihat bagaimana kebebasan dalam memberikan kritik, suasanaya persaingan yang ada didalam organisasi, serta motivasi karyawan dalam meningkatkan kapasitas kemampuan diri.

7. Kemantapan/Stabilitas

Pada indikator ini yang dilihat adalah dalam mempertahankan status quo bagaimana bentuk dukungan organisasi dan bagaimana cara mempertahankan stabilitas kerja.

Budaya Organisasi dapat menjadi pengaruh untuk tenaga kerja dalam bertingkah laku, cara menggambarkan lingkungan pekerjaan, dan cara bekerja dengan tenaga kerja lainnya. Didalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu menjadi harapan baik karena akan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga, penyebab kejahatan diorganisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh patalogi sosial budaya yang menganut budaya konsumerisme dan materialisme sehingga menghalalkan

berbagai cara untuk mencapai suatu tujuan, oleh karena itu harus dibentuk kesadaran tentang adanya kecurangan yang dapat dimasukkan kedalam budaya organisasi (Esnaeni, 2017).

Pemerintah maupun para anggota yang termasuk didalam struktur organisasi sekolah memiliki tanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik didalam sebuah organisasi agar tindakan kecurangan (*Fraud*) bisa diminimalkan. Budaya organisasi yang baik dalam suatu instansi dipercaya mampu meminimalisir kemungkinan kecurangan (*Fraud*) untuk terjadi.

2.1.4 Proactive Fraud Audit

Proactive Fraud Audit adalah proses audit yang mengarah kepada sifat *Proactive* dimana auditor secara aktif mengumpulkan informasi dan melakukan analisis terhadap informasi yang telah dikumpulkan untuk mencari dan menemukan apakah ada kemungkinan dilakukannya tindak kecurangan dan kejahatan sebelum dilakukannya audit investigasi, dalam arti lain proses ini dilakukan untuk sebagai langkah awal antisipasi tindak kecurangan sebelum dilakukannya penyelidikan lebih dalam.

Menurut (Agusyani, 2016) Fraud Auditing atau audit kecurangan adalah sebuah usaha untuk mendeteksi dan mencegah adanya kecurangan didalam transaksi-transaksi yang bersifat komersial. Diperlukan gabungan dari dua keterampilan Untuk dapat melakukan audit kecurangan terhadap pembukuan dan transaksi komersial yaitu sebagai auditor yang sudah terlatih dan seorang kriminal investigator.

Menurut (Suastawan, 2017), *Proactive Fraud Audit* merupakan suatu tindakan preventif yang dilakukan dan kemungkinan besar menemukan adanya tindak kecurangan atau kejahatan secara lebih dini sebelum kondisi tersebut berkembang menjadi kecurangan atau kejahatan yang lebih besar.

Menurut (Nandita, 2013) terdapat prosedur atau mekanisme yang dilakukan oleh Inspektorat dalam melakukan audit dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), yaitu:

1. Audit, yaitu sebuah tindakan melakukan penilaian terhadap kegiatan operasional secara teknis terutama dibidang keuangan dengan melakukan perbandingan keadaan yang sebenarnya dan yang seharusnya. Inspektorat memiliki tugas untuk melakukan audit kecurangan dan audit investigasi sebagai tugas untuk mengawasi dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang diberikan kepada sekolah-sekolah.
2. Survey, adalah tindakan melakukan pemeriksaan secara langsung kelapangan untuk melihat bahwa laporan yang dibuat apakah benar adanya dan kegiatan survey ini dilakukan bersamaan dengan kegiatan audit dikarenakan didalam pemeriksaan atau audit tidak hanya dapat dilihat dari laporan-laporan yang sudah dibuat dan dilaporkan saja oleh pihak sekolah sebagai yang bertanggung jawab melainkan perlu dilakukan pemeriksaan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Dilakukan hal demikian adalah untuk meminimalisir bahkan mencegah terjadinya tindak penyimpangan maupun kecurangan agar tujuan dari diselenggarakannya dana BOS dapat tersalurkan dengan baik sesuai dengan standar operasional.

3. Review, adalah kegiatan melakukan pemeriksaan kembali laporan keuangan yang dibuat Dinas Pendidikan oleh inspektorat dan kemudian diserahkan kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Dengan demikian hasil laporan keuangan yang diberikan oleh Dinas Pendidikan ke inspektorat dapat diketahui apakah dana tersebut dipergunakan sesuai aturannya atau tidak.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.1 Tahun 2018 asal (2) terdapat 3 tahapan pengawasan dana bantuan operasional sekolah (BOS), yaitu:

1. Pengawasan yang ketat dan juga terikat (melekat) yang dilakukan oleh pimpinan masing-masing instansi kepada bawahan baik yang berada ditingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota maupun sekolah.
2. Pengawasan Fungsional internal yang dilakukan oleh inspektorat jenderal kemendikbud serta inspektorat provinsi dan kabupaten/kota dengan melakukan audit sesuai dengan kebutuhan lembaga atau permintaan instansi yang akan diaudit.
3. Pengawasan eksternal pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sesuai kewenangan yang dimilikinya dan pengawasan masyarakat dalam rangka transparansi pelaksanaan program BOS oleh unsur masyarakat dan unit-unit pengaduan masyarakat yang ada disekolah.

Inspektorat Provinsi NTT diminta mengaudit keuangan dana biaya operasional sekolah (BOS) SMA Negeri 1 Boleng, Kabupaten Manggarai Barat. Dalam laporan ditemukan sebuah kejanggalan diduga fiktif. Ada beberapa point laporan keuangan yang disoroti. Salah satunya, pembayaran honorarium untuk 12 orang

guru komite pada triwulan I. Ditemukan sudah ada dalam laporan penggunaan dana BOS, tetapi kenyataannya sampai saat ini uang itu tidak pernah diterima guru komite dengan jumlah Rp 43.200.000. (**tribunnews.com, Mei 2017**)

Dari kasus tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa proaktif fraud audit sangat penting dilakukan karena bersifat untuk mencegah agar tidak terjadi kecurang seperti memanipulasi laporan keuangan yang akan dapat merugikan pemerintah maupun para siswa yang tidak tersalurkan dananya.

2.1.5 Whistleblowing system

2.1.5.1 Pengertian Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah salah satu upaya audit yang bersifat preventif lainnya karena dapat meminimalisir terjadinya penyelewengan dana BOS dengan adanya pengungkapan yang dilakukan oleh pihak- pihak yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan yang dilakukan oleh seorang pelaku kecurangan namun dalam pengungkapannya harus didasari oleh niat baik dan tidak merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan yang akan disalah artikan menjadi sebuah kehendak buruk atau fitnah. *Whistleblowing* dapat terjadi melalui jalur internal maupun eksternal organisasi (Saud, 2016). *Whistleblowing* internal adalah tindakan melaporkan adanya kecurangan yang dilakukan seseorang sebagai anggota suatu organisasi kepada pihak yang berada didalam organisasi dan dirasa memiliki wewenang untuk mengambil keputusan seperti pemimpin organisasi sedangkan *Whistleblowing* Eksternal adalah pelaporan yang dilakukan seseorang sebagai anggota suatu organisasi terhadap temuan seseorang lainnya yang tergabung didalam organisasi yang sama lalu

melakukan kecurangan kepada pihak independen yang berada diluar organisasi dan fungsinya sebagai penegak hukum.

Di indonesia istilah *whistleblowing* identik dengan perilaku individu yang melaporkan tindakan yang mengindikasikan terjadinya korupsi diorganisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi yang memadai mengenai tindakan yang menyimpang tersebut. Tindakan *whistleblowing* ini tidak hanya menguntungkan organisasi itu sendiri tetapi juga anggota didalamnya.

Berdasarkan beberapa teori yang sudah dijelaskan diatas maka dapat dikatakan bahwa *whistleblowing* adalah sebuah tindakan pengungkapan kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi kepada pihak yang memiliki kewenangan terhadapnya. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang mendukung upaya menjaga keamanan organisasi dan sekaligus melindungi reputasi organisasi. Upaya ini membutuhkan kerjasama dan partisipasi dari seluruh elemen organisasi guna membangun pengendalian internal organisasi yang baik.

2.1.5.2 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing System*

(Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008) menyatakan bahwa efektivitas penerapan *whistleblowing system* antara lain tergantung dari:

1. Keadaan yang membuat seorang tenaga kerja yakin untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang diketahui dan dilihatnya secara langsung.
 - a. Meningkatkan suasana saling terbuka dan juga pentingnya menerapkan etika didalam suatu organisasi.
 - b. Perlunya peningkatan kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai pentingnya menerapkan *whistleblowing system*.

- c. Penyediaan sistem pelaporan pelanggaran oleh manajemen yang tidak biasa.
 - d. Mudahnya penyampaian laporan akan terjadinya tindak kecurangan.
 - e. Terjaminnya kerahasiaan identitas pelapor.
2. Cara perusahaan atau instansi melindungi pelapor dari tindak pembalasan yang disebabkan oleh laporan adanya tindak pelanggaran.
 - a. Kebijakan untuk menyampaikan kepada semua karyawan tentang adanya perlindungan terhadap pelaku *whistleblowing*.
 - b. Pihak pemimpin atau direksi harus berkomitmen dan memastikan bahwa kebijakan ini pasti diterapkan.
 3. Apabila pihak pelapor tidak mendapatkan respon yang sesuai dari pihak manajemen, maka harus dipastikan bahwa pihak pelapor memiliki akses untuk melaporkan keluar lingkup organisasi.
 - a. Pihak pemimpin/ direksi harus berbesar hati untuk menjamin bahwa hal tersebut tidak akan dipermasalahkan.
 - b. Pihak manajemen berjanji untuk mengatasi hal yang berkaitan dengan *whistleblowing* terutama terkait laporan pelanggarannya dengan baik dan serius.

(PSOJ, 2016) menegaskan bahwa budaya dan hukum merupakan dua hal penting dalam proses berjalannya *whistleblowing system*. Jika kedua hal tersebut dalam kondisi yang baik, maka akan lebih mudah untuk individu meningkatkan kepedulian terhadap tindak pidana korupsi dan tindakan ilegal.

2.1.5.3 Jenis- Jenis *Whistleblowing*

Menurut Brandon (2018) *whistleblowing* dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. *Whistleblowing* Internal, adalah jenis *Whistleblowing* yang dilakukan oleh seseorang yang berada didalam lingkup organisasi dan posisinya sebagai anggota yang melaporkan dan melakukan pengungkapan atas adanya tindak kecurangan yang ditemukan dan disaksikannya kepada pemimpin organisasinya untuk ditindaklanjuti.
2. *Whistleblowing* Eksternal, adalah jenis *Whistleblowing* yang dilakukan oleh seseorang yang berada didalam lingkup organisasi dan posisinya sebagai anggota yang melaporkan dan melakukan pengungkapan atas adanya tindak kecurangan yang ditemukan dan disaksikannya namun bukan kepada pihak internal melainkan kepada pihak eksternal seperti masyarakat (terlebih apabila dapat dikatakan tindakan curang tersebut merugikan masyarakat) atau pihak berwajib yang lebih memiliki wewenang untuk mengatasi hal berkaitan dengan tindakan kecurangan yang telah dilaporkan.

2.1.5.4 Tujuan *Whistleblowing*

Tujuan *whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008) adalah:

1. Menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif terhindar dari hal-hal yang dapat merusak citra organisasi, dan mendorong untuk dilakukannya tindak pelaporan apabila menemukan hal-hal yang dapat merugikan finansial maupun non-finansial suatu organisasi.

2. Mempermudah pihak manajemen untuk menindaklanjuti laporan akan tindakan kecurangan dengan tetap melindungi identitas pelapor dan mengarsipkan dokumen laporan kegiatan whistleblowing didalam arsip khusus yang terjamin keamanannya.
3. Membuat sistem dan juga kebijakan yang akan melindungi pelapor dari ancaman pihak internal maupun eksternal perusahaan.
4. Melakukan deteksi dini untuk mengurangi kerugian yang dapat diciptakan oleh tindakan pelanggaran (*early warning system*).
5. Melakukan peningkatan reputasi atau nama baik organisasi.

Bagi organisasi yang menjalankan aktifitas usahanya secara etis, *whistleblowing system* dapat menjadi bagian dari sistem pengendalian internal didalam organisasi tersebut, namun apabila organisasi tersebut menjalankan aktivitas usahanya dengan tidak etis, maka *whistleblowing system* dapat menjadi sebuah ancaman didalam organisasi tersebut (Komite Nasional Kebijakan Governance/ KNKG, 2008).

Menurut Ariastini (2017) tujuan *whistleblowing* adalah untuk menghentikan terjadinya penyimpangan. Dalam kasus *whistleblowing* terdapat satu yang dikhawatirkan dan ditakuti seorang *whistleblower* internal yaitu tindakan mereka untuk melaporkan adanya kecurangan dan penyimpangan mendapatkan respon yang kurang baik oleh pimpinannya.

Dari pengertian diatas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan dari *whistleblowing* adalah untuk melakukan tindakan pengungkapan dan pemberhentian penyimpangan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau pimpinan organisasi kepada

organisasi atau lembaga lain yang mengambil tindakan atau pelanggaran yang kemudian sangat merugikan organisasi.

2.1.6 Pencegahan Kecurangan(*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS

2.1.6.1 Pengertian Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan (*Fraud*) adalah sebuah Istilah yang bersifat umum, dan mencakup banyak jenis dan cara dimana seseorang dengan kecerdasannya mengambil secara paksa hak orang lain guna mengambil manfaat dan menguntungkan dirinya dengan cara yang salah karna merugikan berbagai pihak dan melanggar hukum. Tipu daya, sifat licik dan tidak adil kepada orang lain juga merupakan perbuatan curang oleh karena itu sangat sulit untuk mendefinisikan kecurangan dalam hal yang pasti dan menerapkannya secara umum. Kecurangan (*Fraud*) merupakan suatu hal yang sangat sulit untuk dihentikan terjadinya, bahkan salah satu jenis kecurangan (*fraud*) seperti korupsi diindonesia sudah terlaksana secara sistematis sehingga dalam menanganinya memerlukan strategi penanganan yang sistematis pula. Akan tetapi haruslah optimis bahwa rantai kecurangan ini bisa dicegah atau setidaknya berkurang dengan menerapkan variabel-variabel yang dapat mencegah kecurangan terutama didalam pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah.

Dalam KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana) dikutip oleh (Theodorus M. Tuanakotta, 2010) kedalam bukunya bahwa *Fraud* (Kecurangan) berdasarkan Pasal-Pasal memiliki beberapa jenis yang didefinisikan sebagai berikut:

1. Pasal 362 mengenai *Fraud* (Kecurangan) jenis pencurian didefinisikan oleh KUHP sebagai tindakan mengambil sesuatu barang yang merupakan hak milik

orang lain sebagian atau keseluruhannya untuk kemudian dijadikan kepemilikan pribadi dengan cara melanggar hukum.

2. Pasal 368 mengenai *Fraud* (Kecurangan) jenis Pemerasan dan Pengancaman didefinisikan oleh KUHP sebagai tindakan Memaksa atau memberikan ancaman kepada seseorang untuk memberikan sesuatu barang atau hak pribadinya/ untuk meminta untuk dijadikan hutang/ menghapus piutangnya dengan cara melanggar hukum untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain.
3. Pasal 372 mengenai *Fraud* (Kecurangan) jenis Penggelapan didefinisikan oleh KUHP sebagai tindakan memanfaatkan kekuasaannya/ bukan dengan kejahatan untuk merebut sesuatu barang yang sebagian atau keseluruhannya menjadi hak milik orang lain untuk dijadikan milik pribadi dengan cara melanggar hukum.
4. Pasal 378 mengenai *Fraud* (Kecurangan) jenis Perbuatan Curang didefinisikan oleh KUHP sebagai tindakan memalsukan identitas diri, membuat rangkaian pernyataan bohong dan tipu muslihat agar orang lain memberikan hak milik pribadi berupa barang/ memberikan hutang/ menghapus piutang dalam keadaan tidak terpaksa, dan tindakan ini dilakukan untuk menguntungkan pelaku atau orang lain.
5. Pasal 369 mengenai Dalam keadaan pailit, merugikan pemberi piutang.
6. Pasal 406 mengenai *Fraud* (Kecurangan) jenis Menghancurkan atau Merusakkan Barang didefinisikan oleh KUHP sebagai tindakan membuat sesuatu barang yang menjadi milik orang lain sebagian atau keseluruhannya

hancur, rusak dan hilang sehingga tidak dapat digunakan secara sengaja atau melanggar hukum.

Dari beberapa pengertian dan jenis diatas singkatnya kecurangan (*Fraud*) merupakan sebuah rancangan yang dilakukan pribadi maupun sekelompok orang untuk memberikan keuntungan kepada pihaknya sebagai pelaku dan merugikan korbannya. Sehingga kecurangan (*Fraud*) didalam suatu instansi pendidikan harus dicegah sedini mungkin, dengan adanya upaya pencegahan yang dilakukan pihak sekolah maupun pemerintah dapat memperkecil kesempatan untuk adanya kecurangan (*Fraud*) karena setiap tindakan kecurangan (*Fraud*) dapat terdeteksi dengan cepat dan diantisipasi dengan baik.

ACFE/ Association Of Certified Fraud Examiners (2016) mengatakan bahwa kecurangan (*Fraud*)terbagi kedalam tiga jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan, yaitu:

1. *Asset Misappropriation* yang merupakan tindakan penyalahgunaan/ pencurian aset/ harta organisasi oleh pihak yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut..
2. *Fraudulent Statements* yang merupakan tindakan dilakukan oleh pejabat/eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang merugikan pihak lain dan dapat memberikan keuntungan bagi pelaku dilakukan dengan cara memanipulasi penyajian laporan keuangan guna menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya.
3. *Corruption* yang merupakan tindakan merampas hak orang lain yang dilakukan pihak pemilik wewenang/ jabatan dengan membangun strategi yang sangat

sistematis melibatkan beberapa pihak untuk kemudian saling menguntungkan, dalam memberantas kecurangan jenis ini diperlukan strategi yang tersistematis pula karna dalam praktiknya di beberapa negara berkembang sangat sulit untuk dideteksi dan diatasi. Ada beberapa jenis *corruption*, yaitu: *Conflict Of Interest* (penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan), *Bribery* (penyuapan), Hadiah ilegal, dan *Economic Extortion* (pemerasan ekonomi).

2.1.6.2 Faktor-Faktor Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Menurut Tunggal (2016) terdapat tiga faktor seseorang melakukan kecurangan yang dikenal dengan istilah *fraud triangle*, yaitu:

1. *Pressure* (Tekanan), merupakan dorongan untuk melakukan tindakan kecurangan yang dirasakan oleh individu yang menjadi anggota suatu organisasi dimana ia merasakan adanya tekanan keuangan maupun non keuangan dari diri pribadi maupun dari organisasi yang menyebabkan individu itu berbuat curang.
2. *Opportunity* (Kesempatan) adalah adanya sebuah kesempatan yang dirasakan oleh individu seorang yang menjadi karyawan didalam sebuah organisasi, dimana kesempatan tersebut terbentuk karena kurang dan lemahnya sistem pengendalian serta efektivitas kontrol didalam sebuah organisasi tersebut sehingga menyebabkan seseorang tersebut merasa perlu memanfaatkan kesempatan tersebut untuk membuat kuasa dalam berbuat curang,
3. *Rationalization* (Rasionalisasi), adalah kondisi yang terbentuk didalam sebuah organisasi dikarenakan sistem dan nilai-nilai etika yang dianut didalam sebuah organisasi tersebut telah terbentuk dan menjadi wajar ketika ada sebuah

perbuatan curang dan praktek tersebut dibenarkan bahkan memperbolehkan *fraud* itu terjadi.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Karyono (2013) terdapat empat faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan (*Fraud*), yang kemudian disebut juga dengan teori GONE, yaitu:

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

Faktor keserakahan dan kebutuhan adalah faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri sebagai seorang pelaku tindak kecurangan (*Fraud*)/ disebut sebagai Faktor Individual. Sedangkan Kesempatan dan pengungkapan merupakan kedua faktor yang berasal dari organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan (*Fraud*)/ disebut juga sebagai faktor Genetik/ Umum.

2.1.6.3 Pelaku dari Kecurangan (*Fraud*)

Menurut (Ariastini, 2017) pelaku kecurangan dapat diklasifikasikan kedalam dua kelompok, yaitu manajemen dan karyawan/tenaga kerja. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan, yaitu dengan memanipulasi penyajian laporan keuangan untuk menutupi kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya. Sedangkan karyawan/tenaga kerja melakukan kecurangan untuk kepentingan personal, misalnya dengan melakukan penyalahgunaan aktiva/ pencurian aset.

2.1.6.4 Pengertian Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pencegahan kecurangan (*Fraud*) menurut BPKP/ Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008) adalah upaya terintegrasi yang dilakukan guna untuk menekan dan meminimalisir terjadinya faktor-faktor penyebab kecurangan (*Fraud*). Adapun upaya terintegrasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meminimalisir peluang untuk melakukan kecurangan (*Fraud*).
2. Mengurangi tekanan kepada tenaga kerja dan memenuhi setiap kebutuhannya.
3. Melakukan penghapusan paham rasionalisasi yang sudah menjadi budaya mengenai tindakan kecurangan (*Fraud*).

Secara umum Pencegahan kecurangan (*Fraud*) adalah aktivitas yang dilakukan oleh manajemen berupa penetapan kebijakan, prosedur tersistematis yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tiga tujuan pokok, yaitu: keandalan dalam pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum & peraturan yang berlaku (Dana et al., 2020).

Strategi lainnya menurut Sustawan (2017), pihak manajemen suatu organisasi ataupun instansi apabila ingin mencegah terjadinya kecurangan (*Fraud*) maka harus memperhatikan tiga unsur berikut ini:

1. Menciptakan budaya yang mengutamakan kejujuran dan etika yang tinggi mencakup hal-hal berikut ini:
 - a) Peraturan adalah di atas segalanya (*Setting the at the top*)
 - b) Mempromosikan tenaga kerja yang tepat

- c) Menyediakan Pelatihan
 - d) Menerapkan Disiplin
2. Menerapkan dan melakukan evaluasi terhadap proses pengendalian anti-kecurangan (*Fraud*), apabila peluang dan kesempatan melakukan kegiatan tidak jujur di cegah keberadaannya maka dapat dipastikan tindakan kecurangan tidak mungkin ditemukan, oleh karena itu organisasi harus proaktif untuk mengurangi peluang dengan:
- a) Melakukan identifikasi dan pengukuran resiko kecurangan (*Fraud*).
 - b) Mengurangi risiko kecurangan (*Fraud*).
 - c) mengimplementasi dan melakukan pengawasan pengendalian intern.
3. Mengembangkan proses pengawasan (*Oversight Process*), untuk mencegah kecurangan (*Fraud*) secara efektif, dengan menerapkan fungsi pengawasan yang tepat, dimana pengawasan itu dilakukan dengan berbagai bentuk yang dilaksanakan oleh berbagai pihak mencakup komite audit, manajemen, dan internal auditor.

Dalam rangka mencegah kasus-kasus penyelewengan pendanaan terhadap sekolah maka diperlukan efektivitas pengendalian internal, sebagai upaya meminimalkan risiko kecurangan (*Fraud*) dengan cara menerapkan strategi anti kecurangan.

2.1.6.5 Program Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

Dana BOS atau dana Bantuan Operasional Sekolah merupakan kepedulian pemerintah dalam bentuk pendanaan untuk menunjang operasional sekolah seperti penyediaan alat belajar mengajar, pembayaran honor, bahkan untuk pemeliharaan

sarana dan prasaran yang dimiliki sekolah kemudian diprogramkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk diberikan kepada pihak sekolah Tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Bahkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) untuk kepentingan operasional sekolah yang bersifat non personalia seperti yang disebutkan diatas tadi, non personalia diartikan bahwa dana ini digunakan untuk kepentingan umum warga sekolah bukan untuk personal. Dana BOS ini diberikan berdasarkan berapa jumlah peserta didik yang dimiliki sebuah sekolah terutama yang terdaftar di sistem Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah yang disebut DAPODIK yang harus selalu diperbaharui setiap tahunnya. Penyaluran Dana BOS dilakukan setiap Triwulan, yaitu Januari-Maret, April-Juni, Juli-September, dan Oktober-Desember.

Oleh karena Dana BOS merupakan sebuah biaya yang seharusnya digunakan sebagai bentuk penunjang operasional sekolah, kesejahteraan tenaga pendidik dan kebahagiaan siswa-siswi dalam menerima ilmu pengetahuan itulah maka dalam pendistribusiannya harus dapat dipastikan diterima dan digunakan sebaik-baiknya dan semaksimal-maksimalnya untuk kesejahteraan bersama dan bukan untuk kepentingan personal maka dari itu perlu adanya variabel-variabel yang dapat mengantisipasi Dana BOS dari tindak Kecurangan (*Fraud*).

- a) Komponen Penggunaan Dana BOS Reguler Berdasarkan BAB V (Pasal 12) PERMENDIKBUD No. 6 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS Reguler Tahun 2021, Yaitu:**

(1) Pembiayaan operasional penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang meliputi beberapa komponen sebagai berikut:

- a. Penerimaan peserta didik baru;
- b. Pengembangan perpustakaan;
- c. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler;
- d. Pelaksanaan kegiatan asesmen dan evaluasi pembelajaran;
- e. Pelaksanaan administrasi kegiatan sekolah;
- f. Pengembangan profesi guru dan tenaga kependidikan;
- g. Pembiayaan langganan daya dan jasa;
- h. Pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah;
- i. Penyediaan alat multimedia pembelajaran;
- j. Penyelenggaraan kegiatan peningkatan kompetensi keahlian;
- k. Penyelenggaraan kegiatan dalam mendukung keterserapan lulusan; dan/
atau
- l. Pembayaran honor

(2) Komponen penggunaan Dana BOS Reguler ditentukan oleh sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebutuhan sekolah.

a) Larangan Penggunaan Dana BOS Menurut JUKNIS 2021, Yaitu:

1. Dana BOS disimpan dalam jangka waktu yang lama dengan tujuan untuk dibungakan.
2. Dilakukan peminjaman kepada pihak lain.
3. Digunakan untuk membiayai kegiatan yang bukan merupakan kegiatan prioritas sekolah seperti studi tour dan kegiatan wisata sekolah lainnya.

4. Membiayai kegiatan yang diselenggarakan oleh UPTD Kecamatan/Kabupaten/Kota/Provinsi/Pusat, atau pihak lainnya, yang pihak sekolah tidak ikut serta dalam kegiatan tersebut.
5. Digunakan untuk pembayaran bonus dan biaya transportasi rutin guru.
6. Membeli barang untuk kepentingan pribadi guru atau siswa dan bukan untuk keperluan inventaris.
7. Hanya diperuntukkan untuk rehabilitasi ringan bukan untuk rehabilitasi sedang ataupun berat.
8. Melakukan pembangunan gedung baru.
9. Membeli peralatan atau bahan yang tidak mendukung kegiatan proses pembelajaran.
10. Digunakan untuk menanam saham.
11. Membiayai kegiatan yang telah dibiayai dari sumber dana pemerintah pusat atau pemerintah daerah secara penuh/wajar.
12. Kegiatan penunjang yang tidak ada kaitannya dengan operasi sekolah.
13. Membiayai kegiatan dalam rangka mengikuti pelatihan/sosialisasi/pendampingan terkait program BOS/ perpajakan program BOS yang diselenggarakan lembaga diluar dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota dan kementerian pendidikan nasional.

b) Landasan Hukum Kebijakan Penyaluran dan Pengelolaan dana BOS Tahun 2021, Yaitu:

1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemda (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 No. 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5679);
3. Perpres No. 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 No. 242);
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 No.124);

Dengan adanya dana BOS, sekolah dituntut kemampuannya untuk dapat merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi bahkan memberi pertanggung jawaban atas pengelolaan biaya-biaya pendidikan yang diperoleh secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah. Pengelolaan pembiayaan pendidikan akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap mutu pendidikan sekolah, terutama berkaitan dengan sarana prasarana dan sumber belajar.

Supaya pengelolaan Dana BOS berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka ada pembentukan tim manajemen dana BOS mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten hingga tingkat sekolah. Untuk wakil wali dari siswa akan dipilih secara khusus oleh kepala sekolah dan komite sekolah dengan mempertimbangkan kredibilitasnya untuk menghindari terjadinya konflik kepentingan. Pengelolaan dana BOS yang menjadi fokus penelitian ini adalah

pengelolaan yang dilaksanakan oleh internal sekolah dalam hal ini tim manajemen dana bantuan operasional sekolah (BOS).

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dan relevan dengan topik penelitian yang dimana Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel yang mempengaruhi pencegahan Kecurangan (*Fraud*) didalam pengelolaan dana BOS pada Sekolah-sekolah khususnya Sekolah Dasar yang terdapat diKecamatan Muara Jawa. Variabel- variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* terhadap pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan dana BOS.

Penelitian yang dilakukan Lisa Rahmadhani & Suparno (2020) mengenai pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) dan peran komite sekolah terhadap pencegahan *Fraud* pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS) pada SMP Negeri di Banda Aceh. Variabel penelitian terdiri dari sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) dan peran komite sekolah sebagai variabel independen serta pencegahan *Fraud* pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS) sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) dan peran komite sekolah secara simultan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BOS pada SMP Negeri di Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan Ni Putu Agustina Widyawati, Edy Sujana, & Gede Adi Yuniarta (2019) mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, whistleblowing system, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan

Fraud dalam pengelolaan dana BUMDES. Variabel penelitian terdiri dari kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing* dan sistem pengendalian internal sebagai variabel independen. Variabel pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana BUMDES sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing* dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana BUMDES.

Penelitian yang dilakukan Ni Kadek Dwi Ariastini, Gede Adi Yuniarta, & Putu Sukma Kurniawan (2017) mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah, *proactive fraud audit*, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana BOS se Kabupaten Klungkung. Variabel penelitian terdiri dari kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah, *proactive fraud audit*, dan *whistleblowing system* sebagai variabel independen. Variabel pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana BOS sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah, *proactive fraud audit*, dan *whistleblowing system* berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana BOS Se-Kabupaten Klungkung.

Penelitian yang dilakukan Kadek Widiyarta, Nyoman Trisna Herawati, & Anantawikrama Tungga Atmadja (2017) mengenai pengaruh kompetensi aparatur, budaya organisasi, *whistleblowing* dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa (studi empiris pada pemerintah

desa di Kabupaten Buleleng). Variabel penelitian terdiri dari kompetensi aparatur, budaya organisasi, *whistleblowing* dan sistem pengendalian internal sebagai variabel independen. Variabel pencegahan *Fraud* dalam pengelolaan dana desa sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi aparatur, budaya organisasi, *whistleblowing*, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pencegahan *Fraud* dalam pengelolaan dana desa (studi empiris pada pemerintah desa di Kabupaten Buleleng).

Penelitian yang dilakukan Riri Zelmianti, Lily Anita (2015) mengenai pengaruh budaya organisasi, dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan dalam pelaksanaan sistem pengendalian sebagai variabel intervening. Variabel penelitian terdiri dari budaya organisasi dan peran auditor internal sebagai variabel independen. Variabel pencegahan kecurangan sebagai variabel dependen dan sistem pengendalian sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan sedangkan peran auditor internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal, peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas diringkas dan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lisa Rahmadhani & Suparno. (2020)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dan Peran Komite Sekolah terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) pada SMP Negeri di Banda Aceh.	Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dan Peran Komite Sekolah secara simultan berpengaruh terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengelolaan Dana BOS pada SMP Negeri di Banda Aceh.
2.	Ni Putu Agustina Widyawati, Edy Sujana, & Gede Adi Yuniarta. (2019)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, <i>Whistleblowing System</i> , dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dalam Pengelolaan Dana BUMDES.	Kompetensi Sumber Daya Manusia, <i>Whistleblowing</i> dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dalam Pengelolaan Dana BUMDES.
3.	Ni Kadek Dwi Ariastini, Gede Adi Yuniarta, & Putu Sukma Kurniawan. (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, <i>Proactive Fraud Audit</i> , dan <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada Pengelolaan Dana BOS Se- Kabupaten Klungkung.	Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, <i>Proactive Fraud Audit</i> , dan <i>Whistleblowing System</i> Berpengaruh Positif secara Parsial dan Simultan terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada Pengelolaan Dana BOS Se-Kabupaten Klungkung.
4.	Kadek Widiyarta, Nyoman Trisna Herawati, & Anantawikrama Tungga Atmadja. (2017)	Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, <i>Whistleblowing</i> dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng)	Hasil Penelitian Bahwa Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, <i>Whistleblowing</i> , dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng)

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 2.2 Sambungan

5.	Riri Zelmiyanti, Lily Anita. (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, dan Peran Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan dalam pelaksanaan Sistem pengendalian sebagai Variabel Intervening.	Hasil penelitian adalah Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan Positif terhadap pencegahan kecurangan sedangkan Peran Auditor Internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Positif terhadap pencegahan kecurangan melalui Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal, Peran Auditor Internal Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan melalui Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal.
----	---	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep ini bermula dari Adanya Penyaluran Dana BOS sebagai bentuk kepedulian pemerintah dalam bentuk pendanaan untuk menunjang operasional sekolah seperti penyediaan alat belajar mengajar, pembayaran honor, bahkan untuk pemeliharaan sarana dan prasaran yang dimiliki sekolah kemudian diprogramkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk diberikan kepada pihak sekolah Tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Bahkan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) untuk kepentingan operasional sekolah yang bersifat non personalia seperti yang disebutkan diatas tadi, non personalia diartikan bahwa dana ini digunakan untuk kepentingan umum warga sekolah bukan untuk personal. Yang kemudian dalam pendistribusian dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) sering mengalami permasalahan, permasalahan ini bisa saja muncul ketika dana berhasil dicairkan oleh pihak sekolah bersangkutan sebagai penerima dana BOS

dalam hal pengelolaan dana diselewengkan bahkan ketika sudah dianggarkan sedemikian rupa untuk masing-masing siswa, namun pada kenyataannya beberapa sekolah tidak dapat mempergunakannya sesuai dengan alokasi anggaran awal. Permasalahan mengenai penyelewengan yang terjadi ini disebabkan oleh pihak sekolah yang minim transparansi publik dan kerjasama pihak warga sekolah dalam pengelolaan dana BOS ketika sudah dicairkan serta kurangnya memahami tanggung jawab dan juga struktur keanggotaan yang terdiri dari kepala sekolah, bendahara, pihak komite sekolah (diwakilkan satu orang tua peserta didik diluar komite sekolah yang dipilih oleh kepala sekolah dengan mempertimbangkan kredibilitasnya, serta menghindari terjadinya konflik kepentingan; dan penanggung jawab pendataan) yang perlu ditekankan keberadaannya agar dapat memantau dan mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh personal yang terdapat dalam keanggotaan warga sekolah sebagai tim BOS sekolah.

Selain itu, Selama ini dana BOS mutlak dikelola bahkan dikendalikan oleh Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab utama dan bendahara sebagai yang ditugaskan membantu dalam pengelolaan dan penerimaan dananya dengan minim bahkan tidak adanya keterlibatan warga sekolah lainnya seperti orang tua murid, komite sekolah selain yang ditunjuk oleh kepala sekolah, tenaga administrasi dan guru, serta masyarakat sekitar dalam memonitor peruntukan dana BOS yang sudah dianggarkan dan diterima untuk beberapa peserta didik serta pembangunan sekolah serta perawatan sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah tersebut. Hal ini tentunya dikarenakan terdapat beberapa pihak sekolah yang membatasi partisipasi warga sekolah lainnya selain kepala sekolah dan bendahara untuk

megetahui lebih jauh pengalokasian dana selain dana yang diperoleh dari pembayaran uang sekolah. Sistem yang seperti itu tentunya perlu diluruskan dikarenakan partisipasi publik adalah syarat mutlak dan bahkan sudah menjadi ketentuan yang terdapat didalam Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah untuk mencegah kecurangan dalam pengelolaan dana BOS dalam bidang pendidikan.

Oleh karena beberapa hal yang telah dijabarkan diatas, maka untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya penyelewengan Dana BOS, selain diperlukannya optimalisasi partisipasi publik, dirasa perlu pula adanya bentuk antisipasi. Bentuk antisipasi yang dirasa perlu dilakukan adalah penanaman budaya berorganisasi yang lebih tersistematis dan baik oleh pihak yang saling terkait dalam mengelola dana BOS. Didukung dengan adanya teori segitiga Kecurangan yang menjadi dasar pentingnya diterapkan budaya organisasi yang terhindar dari adanya penekanan, lemahnya pengendalian internal sehingga adanya peluang untuk melakukan kecurangan (*Fraud*), dan adanya budaya yang mewajarkan adanya tindakan- tindakan yang terdeteksi sebagai kecurangan (*Fraud*) ketika faktor yang dapat menyebabkan adanya tindak kecurangan (*Fraud*) yang disebabkan oleh faktor didalam individu itu sendiri dicegah keberadaanya tentunya akan dapat menjadi salah satu bentuk antisipasi adanya penyelewengan atau tindak kecurangan didalam pengelolaan dana BOS.

Selain itu, bentuk antisipasi adanya kecurangan adalah dengan *proactive fraud audit*. Kemudian, yang dimaksud dengan *Proactive Fraud Audit* adalah proses audit yang mengarah kepada sifat *Proactive* dimana auditor secara aktif

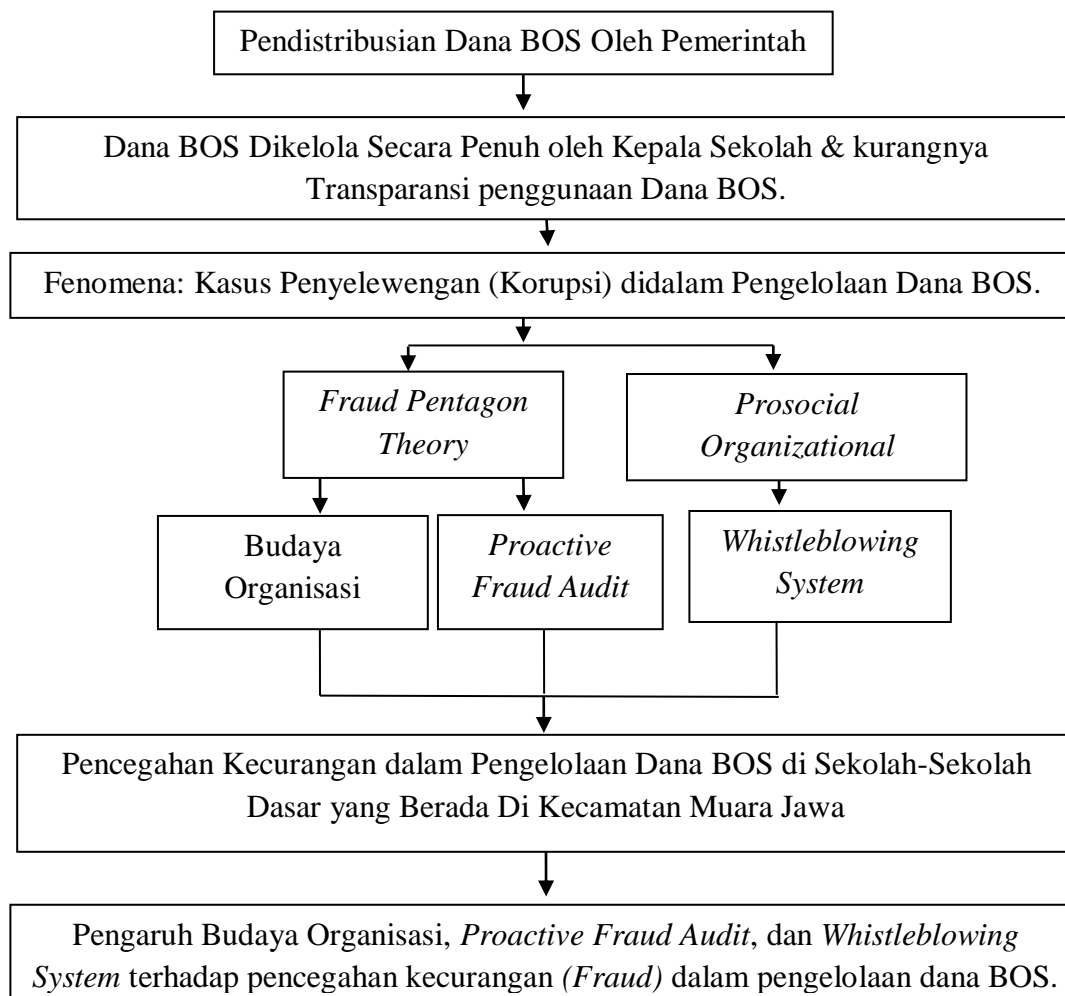
mengumpulkan informasi dan melakukan analisis terhadap informasi yang telah dikumpulkan untuk mencari dan menemukan apakah ada kemungkinan dilakukannya tindak kecurangan dan kejahatan sebelum dilakukannya audit investigasi. Dari pengertian yang disampaikan mengenai *proactive fraud audit* ini maka dikatakan bahwa ini adalah sikap auditor yang didasari oleh teori prososial dimana auditor melakukan kegiatan proaktif dalam mengumpulkan informasi dan menganalisa apakah adanya tindak kecurangan yang dapat diidentifikasi lebih awal, dan ini merupakan tindakan yang dapat menguntungkan organisasi maupun seseorang yang bersifat proaktive tersebut dimana ini merupakan langkah awal untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan.

Disamping itu, selain antisipasi melalui cara mengaudit penggunaan dana BOS, berdasarkan teori Prososial juga mendukung dan dapat menjelaskan apa yang menjadi dasar alasan individual mengambil keputusan etis terkait dengan hal melakukan *Whistleblowing system*. Seorang Whistleblower melakukan Pelaporan atas dugaan pelanggaran dalam sebuah organisasi dikarenakan berniat untuk membantu korban agar tidak mengalami kerugian dan juga memberikan manfaat bagi organisasi itu sendiri dikarenakan seorang *whistleblower* yakin bahwa perbuatan pelanggaran tidak sesuai dengan nilai-nilai yang disepakati oleh organisasi.

Pengungkapan mengenai pihak-pihak yang bermain tidak jujur dalam pengelolaan dana tersebut juga diperlukan untuk mengungkapkan penyelewengan dalam pengelolaan dana BOS yang mungkin dilakukan beberapa pihak. Salah satu solusi yang dapat mencegah terjadinya kecurangan adalah dengan melakukan

whistleblowing system yang merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tindakan tidak bermoral kepada pihak didalam maupun diluar organisasi. *Whistleblowingsystem* ini adalah salah satu upaya audit yang bersifat preventif lainnya karena dapat meminimalisir terjadinya penyelewengan dana BOS dengan adanya pengungkapan yang dilakukan oleh pihak- pihak yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan yang dilakukan oleh seorang pelaku kecurangan namun dalam pengungkapannya harus didasari oleh niat baik dan tidak merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan yang akan disalah artikan menjadi sebuah kehendak buruk atau fitnah. Dengan pengertian mengenai Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, *whistleblowing system* diatas maka peneliti berharap Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing system* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS oleh Sekolah Dasar yang terdapat di Kecamatan Muara Jawa, sehingga didalam pengelolaan Dana BOS dapat dilakukan secara maksimal dengan terhindar dari tindakan Kecurangan (*Fraud*).

Berdasarkan apa yang sudah dijelaskan diatas, untuk lebih jelas mengenai gambaran seluruhnya secara lebih ringkas mengenai penelitian ini maka akan digambarkan dalam kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Data Diolah, 2022

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS.

Budaya organisasi memiliki arti sebuah sistem dimana kepercayaan, nilai-nilai, dan perilaku yang berkembang didalam suatu organisasi itu terarah kesatu tujuan yang sama yaitu mendukung strategi organisasi. Karena terarah pada satu kesatuan jadi dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki karakteristiknya

sendiri yang dijalankan oleh individu-individu yang tergabung dalam satu lingkup organisasi yang sama dan tujuan dari budaya yang sudah menjadi kebiasaan ini tentunya adalah untuk mencapai tujuan bersama untuk organisasi yang lebih baik lagi kedepannya. Dihubungkan dengan masalah kecurangan, salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens (2008:441) adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Dengan budaya organisasi yang baik dalam suatu instansi dipercaya mampu meminimalisir kemungkinan kecurangan dapat terjadi. Kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang mengimplementasikan Good Corporate Governance seperti Tenaga Pendidik yang memiliki tugas tambahan sebagai bendahara bertanggung jawab untuk menerapkan budaya organisasi yang baik didalam lingkup sekolah agar tindak kecurangan dapat diminimalkan.

Penelitian (Pontoh et al., 2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana. Berpengaruh positif artinya searah dan semakin tinggi nilai budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula pencegahan akan terjadinya tindak kecurangan didalam pengelolaan dana BOS pada sekolah-sekolah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertulis diatas maka menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik sangat berpengaruh besar untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila budaya yang diciptakan didalam organisasi itu baik maka tindak kecurangan yang akan terjadi sangat kecil peluangnya dan pencegahannya akan meningkat. Tindakan pencegahan yang dimaksud adalah dengan menerapkan budaya kerja yang

dikembangkan dengan baik sehingga menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang kokoh seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas penghargaan dan sebuah kualitas kerja serta pelayanan prima dengan penghormatan, keterbukaan bahkan transparansi. Maka kesimpulannya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pencegahan kecurangan dan hipotesisnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan(*Fraud*) didalam Pengelolaan Dana BOS.

2.4.2 Pengaruh *Proactive Fraud Audit* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS.

Penelitian (Ariastini et al., 2018) membuktikan bahwa semakin tinggi *proactive fraud audit* maka akan semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS yang bisa saja terjadi pada sekolah- sekolah. Karna *proactive fraud audit* merupakan salah satu faktor yang mampu dipercaya sebagai cara mencegah kecurangan dalam suatu instansi yang dalam hal ini adalah sekolah- sekolah dasar penerima dana BOS dengan melakukan kegiatan audit yang proaktif dan preventif sehingga dapat mendeteksi kecurangan (*Fraud*)sedini mungkin.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka dapat dinyatakan bahwa *proactive fraud audit* yang baik akan sangat berpengaruh didalam mencegah terjadinya tindak kecurangan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila peningkatan *proactive fraud audit* dilakukan pada hasil laporan penggunaan dana BOS yang diberikan kepada sekolah-sekolah penerima dana BOS diserahkan dan akan

diperiksa oleh BPKP (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan) yang diutus oleh pemerintah untuk melakukan tindakan Audit. Pemerintah di daerah terdekat juga harus mampu bersikap proaktif dan rutin untuk melakukan audit kepada sekolah-sekolah penerima dana BOS setiap triwulan atau periode cairnya dana tersebut sehingga para oknum yang ingin melakukan tindak kecurangan akan merasa diawasi/ dikontrol sehingga akan berfikir ulang untuk melakukan perbuatan tersebut karena adanya pengawasan audit yang ketat yang pastinya akan selalu dilakukan. Maka kesimpulannya semakin tinggi upaya untuk menerapkan *proactive fraud audit* maka semakin tinggi pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan dana BOS dan hipotesisnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₂: *Proactive Fraud Audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) didalam Pengelolaan Dana BOS.

2.4.3 Pengaruh *Whistleblowing system* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS.

Whistleblowing system adalah salah satu upaya audit yang bersifat preventif lainnya karena dapat meminimalisir terjadinya penyelewengan dana BOS dengan adanya pengungkapan yang dilakukan oleh pihak- pihak yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan yang dilakukan oleh seorang pelaku kecurangan namun dalam pengungkapannya harus didasari oleh niat baik dan tidak merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan yang akan disalah artikan menjadi sebuah kehendak buruk atau fitnah.

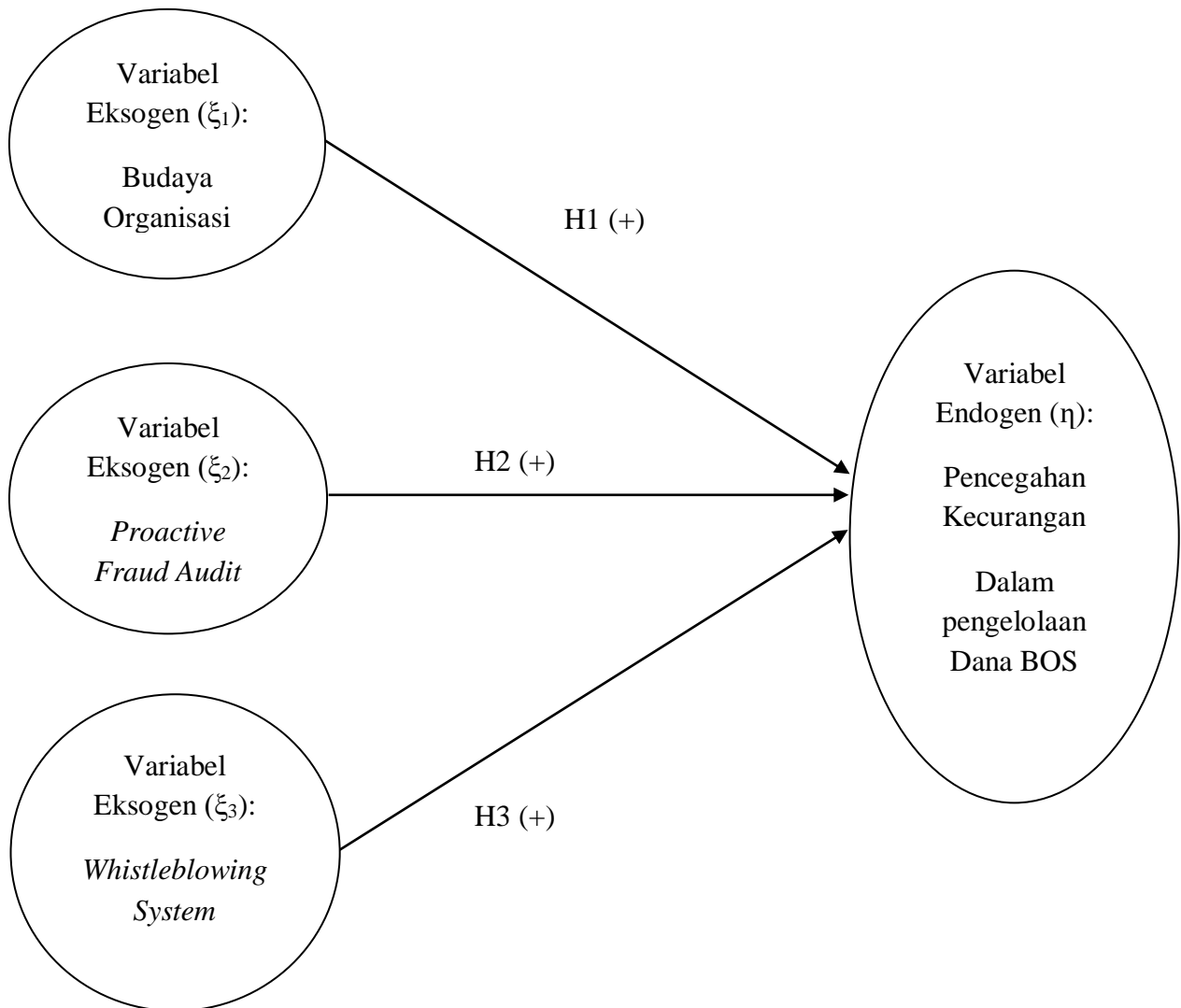
Whistleblowing system adalah suatu sistem pengendalian internal yang disediakan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah untuk memproses pengaduan/

pemberian informasi yang disampaikan baik secara langsung maupun tidak atas adanya perbuatan yang melanggar undang-undang, peraturan/ standar, kode etik, dan kebijakan serta tindakan lain yang sejenis berupa benturan kepentingan umum, gratifikasi, serta korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang berada dilingkungan sekolah sebagai bentuk kontrol sosial dan memperkuat penerapan tata kelola (Kemdikbud.go.id).

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2017:2) salah satu manfaat dari diselenggarakannya *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya ketidakinginan untuk melakukan tindakan kecurangan ataupun pelanggaran, karena percaya akan adanya sistem pelaporan yang efektif. Adanya *Whistleblowing System* dapat dikatakan tidak hanya sebagai sarana dilakukannya pelaporan apabila terjadi tindak pelanggaran atau kecurangan melainkan dapat juga dikatakan sebagai bentuk pengawasan. Penelitian (Widyawati et al., 2019) membuktikan bahwa *Whistleblowing System* memberikan pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS. Dimana ketika nilai positif itu ada dan tinggi maka dapat dikatakan searah dan artinya semakin tinggi *Whistleblowing System* maka semakin tinggi pula pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS yang mungkin saja terjadi di sekolah-sekolah dasar. Berdasarkan yang sudah dijabarkan oleh penelitian sebelumnya maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₃: *Whistleblowing System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) didalam Pengelolaan Dana BOS.

Berdasarkan Hasil pengujian Hipotesis diatas, berikut model penelitian yang dipaparkan:



Gambar 2.2 Model Penelitian

Sumber: Data Diolah, 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, 3 (tiga) variabel Eksogen (X) dan 1 (satu) variabel Endogen (Y). Variabel eksogen yang pertama dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, kedua *Proactive Fraud Audit*, dan ketiga *Whistleblowing System*. Lalu untuk variabel endogen, penelitian ini menggunakan Pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan dana BOS. Dan pada bagian ini akan diuraikan kembali definisi operasional dari masing-masing variabel dan cara pengukurannya.

3.1.1 Variabel Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS atau Variabel Endogen (Y)

Variabel Endogen (Y) - nya adalah pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS namun secara garis besarnya adalah pencegahan kecurangan (*fraud*) yang diartikan sebagai upaya atau usaha untuk mencegah bahkan menghilangkan ataupun meminimalisir segala bentuk perbuatan tidak jujur atau tindakan curang yang dapat berakibat adanya peluang ataupun kerugian yang nyata bagi suatu organisasi, tenaga kerja, bahkan orang lain yang tidak berada didalam organisasi. Pencegahan dilakukan agar tindakan kecurangan (*fraud*) didalam suatu organisasi tidak terjadi, sehingga apa yang menjadi tujuan akan tetap tercapai dan menjaga reputasi organisasi agar menjadi baik dan tetap baik.

Pencegahan kecurangan (*fraud*) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan (*fraud*)(Tunggal, 2012).

Indikator yang menjadi dasar bagi peneliti untuk meneliti variabel pencegahan kecurangan (*fraud*) terdiri dari 3 menurut tunggal (2012), yaitu:

1. Struktur Pengendalian Internal yang Baik.

Struktur pengendalian internal yang baik berupa bentuk kebijakan dan prosedur untuk memberikan keyakinan yang memadai dan mengacu kepada satu tujuan yang sama untuk kemajuan organisasi, yang mana struktur ini tidak bertujuan untuk mencari kesalahan melainkan untuk upaya pencegahan dan pengurangan resiko kecurangan atau kejahatan lainnya didalam sebuah organisasi.

2. Aktivitas Pengendalian yang Efektif.

Aktivitas pengendalian yang efektif proses mengendalikan segala bentuk kegiatan organisasi, memantau dan melakukan tindak lanjut apabila aktivitas yang dilakukan terindikasi memiliki unsur unsur kecurangan serta memastikan apakah anggota melakukan aktivitas sesuai hukum dan peraturan yang berlaku.

3. Meningkatkan Kultur Organisasi.

Melakukan kegiatan yang sekiranya dapat meningkatkan kultur atau budaya organisasi yang mencakup prinsip, harapan, etika, dan kebiasaan yang akan membentuk kepribadian psikologis dan sosial organisasi itu sendiri, seperti sikap taat dan bertanggung jawab terhadap peraturan atau hukum yang terdapat disuatu organisasi, bersifat transparansi sesuai prinsip, memastikan semua anggota memiliki moralitas tinggi berupa kejujuran dan kepekaan sosial.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan gradasi/point jawaban dari (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) netral (N), (4) setuju (S), sampai (5) sangat setuju (SS).

3.1.2 Variabel Eksogen (X)

1. Variabel Budaya Organisasi atau Variabel Eksogen 1 (X₁)

Variabel Eksogen 1 (X₁) nya adalah budaya organisasi, dimana pengertian dari budaya organisasi adalah suatu pola atau seperangkat sistem yang terdiri dari nilai-nilai pokok, asumsi, pemahaman dan cara berfikir yang dianut dan dimiliki oleh para anggota disuatu organisasi dimana pola dan sistem tersebut menjadi pembeda atau karakteristik suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Dan berikut adalah indikator yang menjadi pengukuran budaya organisasi menurut Sustawan (2017), yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Indikator dari budaya organisasi digambarkan oleh Bagaimana suasana kerja dapat mendukung kreatifitas untuk berkembang, caramenghargai aspirasi yang disampaikan oleh anggota organisasi, pertimbangan dalam pengambilan risiko yang dilakukan oleh anggota organisasi, serta bagaimana bentuk tanggung jawab anggota organisasi.

2. Perhatian Pada Hal Rinci

Indikator ini digambarkan dengan dalam melakukan suatu pekerjaan apakah terlihat melibatkan ketelitian atau tidak, dan apakah ada penilaian serta perbaikan untuk hasil kerja dari suatu organisasi itu.

3. Orientasi Hasil

Pada indikator orientasi hasil menjelaskan mengenai proses pencapaian target dan bagaimana organisasi melakukan pemberian fasilitas kerja kepada karyawan sebagai bentuk dukungan.

4. Orientasi Manusia

Pada indikator ini melihat bagaimana perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja karyawan, perhatian organisasi terhadap perlunya rekreasi karyawan, serta perhatian organisasi terhadap keperluan pribadi karyawan.

5. Orientasi Tim

Pada indikator ini melihat bagaimana bentuk kerja sama yang terjadi antara anggota suatu organisasi dan bentuk saling menghargai dan menghormati diantara sesama anggota organisasi.

6. Agresifitas

Pada indikator ini melihat bagaimana kebebasan dalam memberikan kritik, suasana persaingan yang ada didalam organisasi, serta motivasi karyawan dalam meningkatkan kapasitas kemampuan diri.

7. Kemantapan/Stabilitas

Pada indikator ini yang dilihat adalah dalam mempertahankan status quo bagaimana bentuk dukungan organisasi dan bagaimana cara mempertahankan stabilitas kerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan gradasi/point jawaban dari (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) netral (N), (4) setuju (S), sampai (5) sangat setuju (SS).

2. Variabel *Proactive Fraud Audit* atau Variabel Eksogen 2 (X₂)

Variabel Eksogen 2 (X₂) nya adalah *proactive fraud audit* yang merupakan proses audit proaktif berkemungkinan besar akan mendeteksi adanya kecurangan secara lebih dini sebelum kecurangan tersebut menjadi lebih besar atau pengertian lebih rincinya adalah proses mencari, menemukan, mengumpulkan, dan menganalisis serta mengevaluasi bukti-bukti secara sistematis oleh pihak yang kompeten dan independen untuk melakukan pencegahan *fraud* yang dimulai dengan melakukan identifikasi risiko terjadinya *fraud* disuatu organisasi.

Menurut *grand desain* mengenai *proactive fraud audit* oleh deputi bidang investigasi (2019), Variabel *Proactive Fraud Audit* dapat diukur oleh beberapa indikator sebagai berikut:

1. Identifikasi risiko terjadinya *fraud*,

Kegiatan menentukan dan menetapkan apa saja yang menjadi risiko terjadinya kecurangan atau *fraud* melalui pemantauan karakteristik pembuatan laporan, sistem operasional pengumpulan laporan dan tindakan- tindakan yang menyebabkan mudahnya terjadi *fraud*.

2. Identifikasi gejala *fraud* untuk *exposure*,

Kegiatan melakukan pemantauan hal hal yang menjadi gejala *fraud* untuk dipaparkan kemudian digunakan sebagai bahan mencegah kecurangan itu sendiri.

3. Melakukan pendekatan audit investigatif pada gejala *fraud* yang teridentifikasi.

Kegiatan pendekatan secara audit investigatif terhadap gejala fraud yang teridentifikasi untuk kemudian dapat dicegah kecurangannya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan gradasi/point jawaban dari (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) netral (N), (4) setuju (S), sampai (5) sangat setuju (SS).

3. Variabel *Whistleblowing System* atau Variabel Eksogen 3 (X₃)

Variabel Eksogen 3 (X₃) nya adalah *whistleblowing system*, dimana pengertian dari *whistleblowing system* itu sendiri adalah pengungkapan yang dilakukan oleh pihak karyawan maupun pemimpin yang berada didalam satu lingkup organisasi atas temuan yang dirasakan maupun dilihat secara langsung terdeteksi sebagai perbuatan curang yang dapat merugikan organisasi maupun orang lain secara umum.

Indikator yang menjadi dasar pengukuran bagi peneliti mengenai variabel *whistleblowing system* ini adalah, terbagi menjadi tiga (Semendawai dkk, 2011), yaitu:

1. Efektivitas penerapan *whistleblowing system*,

Bagaimana penerapan *whistleblowing system* disuatu organisasi apakah efektivitas atau tidak.

2. Cara pelaporan apabila ada pelanggaran,

Komitmen dari setiap anggota organisasi dan juga bagaimana cara yang dilakukan untuk menjadi whistleblower ketika ada pelanggaran berupa kecurangan.

3. Dan manfaat dari *whistleblowing system*.

Ketika whistleblowing system dilakukan apakah memiliki manfaat yang dapat mencegah tindakan kecurangan .

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan gradasi/point jawaban dari (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) netral (N), (4) setuju (S), sampai (5) sangat setuju (SS).

Tabel 3.1 Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
1.	Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam pengelolaan Dana BOS (Y), (Tunggal: 2012)	1. Struktur Pengendalian Internal yang Baik. 2. Aktivitas Pengendalian yang Efektif. 3. Meningkatkan Kultur Organisasi	1,2,3 1,2,3 1,2,3	Interval
2.	Budaya Organisasi (X ₁), (Sustawan:2017)	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko. 2. Perhatian Pada Hal Rinci. 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Manusia 5. Orientasi Tim 6. Agresifitas 7. Kemantapan/Stabilitas	1,2,3 1,2,3 1,2,3 1,2,3 1,2,3 1,2,3 1,2,3	Interval
3.	<i>Proactive Fraud Audit</i> (X ₂) (Deputi Bidang Investigasi: 2019)	1. Identifikasi risiko terjadinya Fraud. 2. Identifikasi Gejala Fraud untuk Exposure. 3. Melakukan Pendekatan Audit Investigatif pada gejala fraud yang teridentifikasi.	1,2,3 1,2,3 1,2,3	Interval
4.	<i>Whistleblowing System</i> (X ₃) (Semendawai, dkk:2011)	1. Efektivitas Penerapan <i>Whistleblowing System</i> . 2. Cara Pelaporan apabila ada Pelanggaran. 3. Manfaat dari <i>Whistleblowing System</i> .	1,2,3 1,2,3 1,2,3	Interval

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah sekolah-sekolah dasar yang berada di kecamatan muara jawa yang terdiri dari 11 sekolah dasar negeri dan 1 sekolah dasar swasta, jadi total 12 populasi. Diambilnya populasi ini dikarenakan Sekolah Dasar terdaftar menjadi salah satu instansi dibidang pendidikan yang menerima dana bantuan operasional sekolah.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No.	Jenis Populasi	Jumlah
1.	Sekolah Dasar Negeri	11
2.	Sekolah Dasar Swasta	1
Jumlah Populasi		12

3.2.2 Sampel

Metode pemilihan sampel didalam penelitian ini menggunakan *quota sampling*, yang menurut sugiyono (2017) metode quota sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan quota atau jumlah dari sampel penelitian terlebih dahulu yang mana jumlah populasi akan menjadi jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan quota sampling dikarenakan jumlah sampel yang diambil masing-masing dari setiap populasi 12 orang sesuai dengan jumlah populasi 12 sekolah namun dengan jabatan berbeda.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data untuk penelitian merupakan sebuah rangkaian proses berupa langkah-langkah yang harus dilalui untuk seorang peneliti mendapatkan data n

secara ilmiah, jenis data penelitian menjadi dasar yang menentukan metode penelitian yang digunakan. Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah kuantitatif.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti didalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder yang mana Data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber, yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. sedangkan Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung dari objek yang akan diteliti dalam penelitian ini seperti gambaran umum lokasi penelitian, jumlah dan nama sekolah.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis didalam penelitian ini adalah kuesioner dan penelitian kepustakaan.

Dimana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2017) dan penelitian kepustakaan adalah proses pengkajian dan eksplor sumber literature berupa buku-buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat analisis data yang digunakan adalah program SmartPLS 3.0 dan dikarenakan penelitian ini bersifat empiris maka peneliti

menggunakan PLS- SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*).

3.5.1 PLS-SEM(Partial Least Squares - Structural Equation Modeling)

Berikut adalah beberapa hal yang membuat peneliti menggunakan PLS sebagai alat analisis data dan model penelitian:

1. Dalam menggunakan PLS-SEM tidak diharuskan melakukan asumsi normalitas, sehingga diberikan kelonggaran didalam menggunakan data yang kurang berdistribusi secara normal.
2. Dikarenakan sampel yang diambil oleh peneliti <100 maka PLS-SEM adalah alat analisis data yang tepat untuk digunakan dikarenakan PLS-SEM dapat melakukan perhitungan kepada penelitian dengan jumlah sampel yang kecil/ <100 .
3. Metode *purposive sampling* dapat digunakan didalam aplikasi PLS-SEM dikarenakan PLS-SEM tidak mengharuskan randomisasi sampel.
4. Untuk penelitian dengan pendekatan regresi berdasarkan berbagai sumber referensi disarankan untuk menggunakan PLS-SEM.
5. PLS-SEM juga dapat digunakan untuk melakukan konfirmasi atas kebenaran suatu teori.

Selain beberapa point diatas tujuan dari PLS-SEM juga sejalan dengan tujuan yang ingin dilakukan oleh penulis yaitu memprediksi hubungan antara variabel untuk menilai bagaimana pengaruh beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui beberapa variabel manifest sebagai pengukurnya.

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) digunakan teknik analisa yang dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Analisa Outer Model

Didalam langkah pertama outer model ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan apakah layak digunakan untuk pengukuran. Didalam analisa model ini spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifest (indikatornya) menjadi fokus utama untuk dilihat hasilnya. Analisa outer model dapat dilihat melalui beberapa pengukuran, diantaranya:

- a. *Convergent Validity* merupakan pengukuran yang terlihat nilainya berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi >0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai outer loading yang dianggap cukup adalah yang berkisar 0,5 - 0,6.
- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Dikatakan jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode

lainnya untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

- c. *Composite reliability* merupakan pengukuran yang dilakukan untuk melihat suatu konstruk pada *view latent variable coefficients/* melakukan evaluasi *composite reliability* yang memiliki dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran ini dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai yang dicapai adalah $>0,70$.
- d. *Cronbach's Alpha* yang merupakan uji reliabilitas untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Apabila Suatu variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $>0,7$ maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Analisa Inner Model

Analisa inner model digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan theory yang ada. Pengevaluasian Analisa inner model dapat dilakukan dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam mengevaluasi inner model dimulai dengan langkah melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai yang terjadi pada R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif atau tidak. Selain melihat *R-Square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q*-

Square prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameterinya. Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-Square* kurang dari 0, maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dengan alat analisis ini dapat dilihat dari nilai *t*-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesa yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai *t*-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika *t*-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh tim dana BOS sekolah dasar negeri maupun swasta di kecamatan muara jawa yang terdiri dari: kepala sekolah, bendahara, guru dan juga komite yang nantinya hanya akan diambil beberapa sampel dari populasi tersebut berdasarkan kriteria tertentu untuk dijadikan responden penelitian.

Penyebaran serta pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 1 Oktober 2021 hingga 31 Oktober 2021, kemudian dilakukan penyebaran serta pengambilan kuesioner ulang mulai tanggal 26 Mei 2022 hingga 12 Juli 2022.

Sampel penelitian yang diambil peneliti untuk dijadikan responden adalah kepala sekolah, bendahara, guru dan komite yang bekerja di sekolah dasar negeri maupun swasta di kecamatan muara jawa. Kuesioner yang dibagikan ke sekolah- sekolah ada sejumlah 48 rangkap kuesioner, semua kuesioner kembali kepada peneliti. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 48 rangkap sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah berjumlah 0 rangkap. Berikut ringkasan dalam bentuk tabel mengenai data sampel penelitian:

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Per Sekolah Dasar

No	Nama Sekolah Dasar	Jumlah Responden	Persentase Responden
1	SDN 003	4 Orang	9 %
2	SDN 004	4 Orang	9 %
3	SDN 006	4 Orang	9%
4	SDN 007	4 Orang	9 %
5	SDN 008	4 Orang	9 %
6	SDN 010	4 Orang	9 %
7	SDN 012	4 Orang	9 %
8	SDN 013	4 Orang	9 %
9	SDN 014	4 Orang	9 %
10	SDN 016	4 Orang	9 %
11	SDN 017	4 Orang	9 %
12	SD DDI	4 Orang	9 %
Total		48 Orang	100%

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 4.2 Data Kuesioner yang Disebarkan

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner (Rangkap)	Persentase (%)
1.	Kuesioner disebarlang langsung	48	100
2.	Kuesioner kembali	48	100
3.	Kuesioner dapat diolah	48	100
4.	Kuesioner tidak kembali	0	0

Sumber: data diolah, 2022

4.1.2 Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah anggota tim dana BOS di Sekolah Dasar yang terdiri dari: Kepala Sekolah, Bendahara, Guru, dan Komite Sekolah yang berada di Kecamatan Muara Jawa. Sekolah Dasar yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti seperti, kriteria pertama adalah sekolah dasar yang maju, mendapatkan gelar adiwiyata (sekolah peduli lingkungan sehat, bersih dan indah), sekolah dasar paling dikenal serta direkomendasikan, kemudian juga memiliki peserta didik yang

dikategorikan paling banyak di kecamatan muara jawa ($>350 < 600$ peserta didik), diantaranya Sekolah Dasar Negeri 007,008,010,014, dan 017. Kriteria kedua adalah sekolah dasar yang memiliki rekam jejak adanya tindakan *fraud*, diantaranya Sekolah Dasar Negeri 006,010, dan 012. Kriteria ketiga adalah perwakilan dari beberapa sekolah dasar yang sedang dalam tahap berkembang (mengalami peningkatan peserta didik minimal 2 tahun terakhir (2020 & 2021)) dengan total peserta didik $>100 < 300$, serta juga banyak melakukan pembangunan serta pembaharuan sarana serta prasarana sekolah, diantaranya Sekolah Dasar Negeri 013 & 016. Dan kriteria yang keempat atau terakhir adalah perwakilan dari beberapa sekolah dasar yang memiliki jumlah peserta didik paling sedikit di kecamatan muara jawa yaitu <100 diantaranya Sekolah Swasta DDI (Darud Da'wah wal Irsyad), serta Sekolah Dasar Negeri 003 dan 004.

Responden yang mengisi kuesioner dengan jabatan Kepala Sekolah berjumlah 12 Orang, Bendahara 12 Orang, Komite 12 Orang, dan Guru 12 Orang. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 Orang dan perempuan 29 orang. Responden dengan kisaran umur 25-35 tahun sebanyak 7 orang, kisaran umur 36-45 tahun sebanyak 14 orang, kisaran 46-55 tahun sebanyak 16 orang, dan kisaran umur 56-65 sebanyak 11 orang. Pendidikan responden dengan jenjang diploma terdapat 1 orang, dengan jenjang S1 terdapat 45 orang, dengan jenjang S2 terdapat 2 orang. Responden dengan lama pengalaman kerja kurang dari lima tahun sebanyak 5 orang, dengan lama pengalaman kerja 10-20 tahun sebanyak 23 orang, dengan lama pengalaman kerja 20-30 tahun

sebanyak 10 orang dan dengan lama pengalaman kerja sebanyak 30-40 tahun sebanyak 9 orang, serta dengan pengalaman kerja lebih dari 40 tahun sebanyak 1 orang. Responden dengan latar belakang pendidikan jurusan akuntansi berjumlah 0, dengan latar belakang pendidikan manajemen sebanyak 1 orang, dengan latar belakang ilmu ekonomi sebanyak 1 orang, dengan latar belakang pendidikan pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) sebanyak 39 orang dan 7 orang dengan latar pendidikan selain yang tercantum dikuesioner. Data responden tersebut diringkas kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Responden Tim Dana BOS Sekolah Dasar di Kecamatan Muara Jawa.

Deskripsi Responden		Jumlah Responden (Orang)
Jabatan	Kepala Sekolah	12
	Bendahara	12
	Komite	12
	Guru	12
Total		48
Jenis Kelamin	Laki-laki	19
	Perempuan	29
Total		48
Umur	25-35 tahun	7
	36-45 tahun	14
	46-55 tahun	16
	56-65 tahun	11
Total		48
Pendidikan Terakhir	Diploma	1
	S1	45
	S2	2
	S3	0
Total		48
Lama Pengalaman Kerja	< 5 Tahun	3
	5 – 10 Tahun	5
	10 – 20 Tahun	23
	20 – 30 Tahun	7
	30 – 40 Tahun	9
	>40 Tahun	1
Total		48

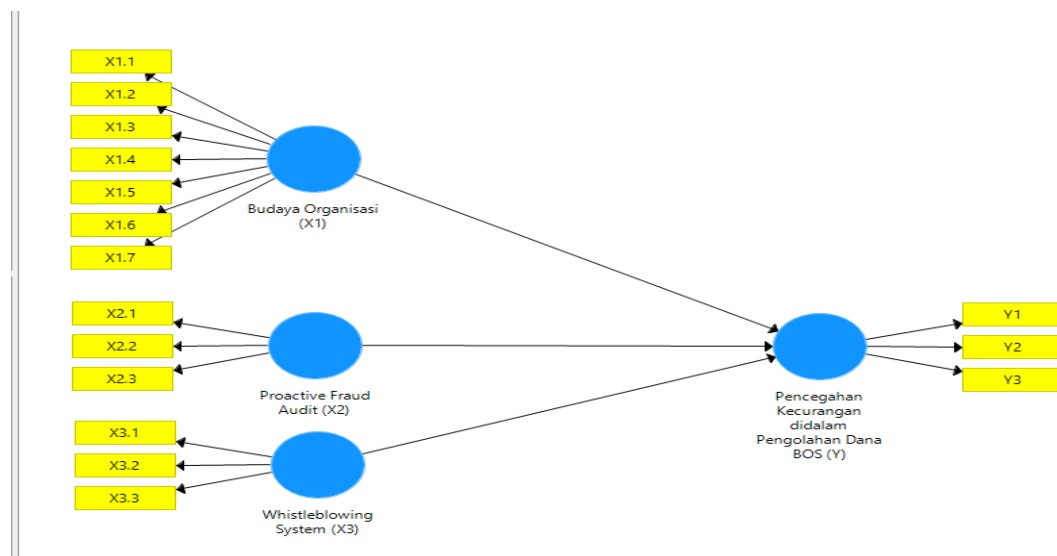
Latar Belakang Pendidikan	Akuntansi	4
	Manajemen	1
	Ilmu Ekonomi	1
	Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)	35
	Lainnya	7
Total		48

Sumber: data diolah, 2022

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Konseptualisasi Model

Gambar 4.1 Konseptualisasi Model



Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Gambar diatas menunjukkan bahwa konstruk budaya organisasi diukur dengan tujuh indikator yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, dan X1.7. Konstruk *proactive fraud audit* diukur dengan tiga indikator yaitu X2.1, X2.2, dan X2.3. Lalu untuk konstruk *whistleblowing system* diukur dengan tiga indikator yaitu X3.1, X3.2, dan X3.3. Sedangkan untuk konstruk pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS diukur dengan tiga indikator yaitu

Y1, Y2, dan Y3. Hubungan yang diteliti oleh peneliti digambarkan dengan anak panah yang menghubungkan satu konstruk ke konstruk lainnya.

4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

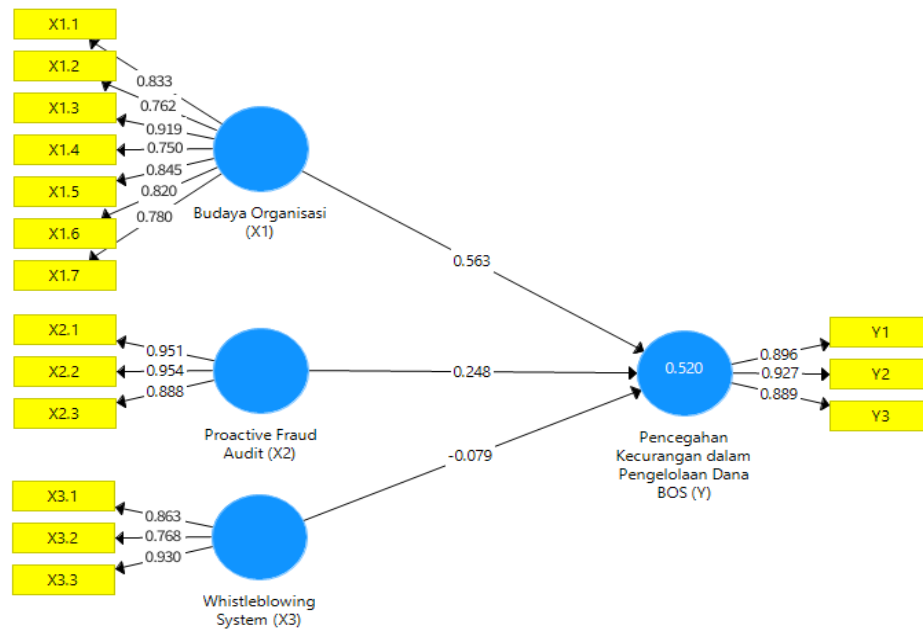
Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten (Ghozali dan Latan, 2014). Dalam program SmartPLS 3, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan perintah PLS Algorithm dengan hasil *Outer Loadings*, *Cross Loadings*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* sebagai parameter validitas indikator dan konstruk, serta *Composite Reliability* sebagai parameter reliabilitas konstruk.

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah indikator yang digunakan dapat mengukur bahkan merepresentasikan dengan baik sebuah variabel atau konstruk laten yang digunakan didalam penelitian itu valid atau tidak (Ghozali dan Latan, 2014).

Berikut adalah diagram loading factor masing-masing faktor dalam model penelitian:

Gambar 4.2 Outer Loadings



Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Hasil pengolahan PLS Algorithm untuk mengukur kemampuan konstruk laten dalam merepresentasikan atau menjelaskan varian indikator masing-masing berdasarkan nilai *outer loadings* disajikan pada tabel 4.4, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Outer Loadings

Indikator	Budaya Organisasi (X1)	Proactive Fraud Audit (X2)	Whistleblowing System (X3)	Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Y)
X1.1	0,833			
X1.2	0,762			
X1.3	0,919			
X1.4	0,750			
X1.5	0,845			
X1.6	0,820			
X1.7	0,780			

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.4 Sambungan

Indikator	Budaya Organisasi (X1)	Proactive Fraud Audit (X2)	Whistleblowing System (X3)	Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Y)
X2.1		0,951		
X2.2		0,954		
X2.3		0,888		
X3.1			0,863	
X3.2			0,768	
X3.3			0,930	
Y1				0,896
Y2				0,927
Y3				0,889

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Untuk dapat dinyatakan valid maka indikator variabel dalam penelitian ini harus memperoleh nilai outer loading $>0,70$. Dan dari tabel yang disajikan diatas dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading diatas 0,70 yang dapat disimpulkan dan dinyatakan valid bahwa indikator dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabelnya dengan baik.

Setelah dilakukan pengukuran korelasi absolut antara konstruk laten dengan masing-masing indikator, dalam uji validitas, langkah selanjutnya adalah mengukur validitas diskriminan pada indikator. hasil dari proses pengukuran validitas diskriminan dapat dilihat pada bagian atas namacross loadings. Dalam pengukuran validitas diskriminan, kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai loading untuk masing-masing indikator lebih tinggi dibandingkan nilai cross loading konstruk lain. Berikut hasil pengujian cross loadings disajikan pada tabel 4.6:

Tabel 4.6 Cross Loadings(Validitas Diskriminan)

Indikator	Budaya Organisasi (X1)	Proactive Fraud Audit (X2)	Whistleblowing System (X3)	Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Y)
X1.1	0,833	0,667	0,517	0,696
X1.2	0,759	0,511	0,465	0,479
X1.3	0,920	0,688	0,607	0,586
X1.5	0,853	0,617	0,604	0,627
X1.6	0,609	0,592	0,458	0,470
X2.1	0,711	0,952	0,379	0,551
X2.2	0,763	0,954	0,408	0,616
X2.3	0,678	0,888	0,541	0,616
X3.1	0,568	0,315	0,877	0,333
X3.3	0,625	0,526	0,921	0,410
Y1	0,632	0,441	0,324	0,898
Y2	0,669	0,592	0,338	0,928
Y3	0,665	0,691	0,464	0,887

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Berdasarkan hasil *cross loadings* yang disajikan di tabel 4.6, dapat dilihat seluruh indikator konstruk laten memenuhi kriteria nilai *loading* yang direkomendasikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai *loading* masing-masing indikator konstruk laten lebih besar daripada nilai *cross loading* untuk konstruk laten lainnya.

Langkah terakhir dalam uji validitas model SEM-PLS adalah mengukur validitas konvergen dengan parameter *Average Variance Extracted (AVE)*. AVE digunakan untuk mendemonstrasikan bahwa seperangkat indikator mewakili satu konstruk laten dan yang mendasari konstruk laten tersebut (Ghozali dan Latan, 2014). Berikut hasil pengujian *Average Variance Extracted* masing-masing konstruk laten menggunakan SmartPLS 3:

Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk Laten	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,643
<i>Proactive Fraud Audit</i> (X2)	0,868
<i>Whistleblowing System</i> (X3)	0,808
Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Y)	0,818

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk laten seperti yang disajikan pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu mewakili setiap konstruk latennya masing-masing dengan baik serta dapat dikatakan pula dari hasil output analisis tersebut bahwa semua konstruk menghasilkan nilai $>0,50$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid dan memenuhi persyaratan validitas convergen dan reliabilitas. Adapun nilai AVE masing-masing untuk budaya organisasi sebesar 0,643, *proactive fraud audit* sebesar 0,868, *whistleblowing system* sebesar 0,808, dan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS sebesar 0,818 memenuhi kriteria nilai AVE yang direkomendasikan yaitu $> 0,50$.

Dari hasil pengujian *outer loadings*, *cross loadings*, dan *Average Variance Extracted*, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator dan seluruh konstruk laten dalam penelitian ini lolos uji validitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai untuk masing-masing pengujian telah memenuhi kriteria nilai yang direkomendasikan.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji apakah indikator dari konstruk laten dapat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali dengan

hasil yang akurat (Ghozali dan Latan, 2014). Berikut hasil pengujian reliabilitas pada program SmartPLS 3 dengan parameter *composite reliability*:

Tabel 4.8 Composite Reliability

Konstruk Laten	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0,899
<i>Proactive Fraud Audit (X2)</i>	0,952
<i>Whistleblowing System (X3)</i>	0,894
Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Y)	0,931

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Berdasarkan data *composite reliability* yang disajikan pada tabel 4.8, nilai *composite reliability* konstruk budaya organisasi sebesar 0,899, *proactive fraud audit* sebesar 0,952, *whistleblowing system* sebesar 0,894, dan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS sebesar 0,931. Dengan kriteria nilai *composite reliability* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk laten dalam penelitian ini bersifat reliabel dan memenuhi uji reliabilitas.

4.2.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar konstruk laten dengan melihat seberapa besar varian yang dapat dijelaskan. *Inner model* diukur lewat nilai R square (R^2). Berikut hasil pengujian R square (R^2) disajikan dalam tabel 4.9:

Tabel 4.9 R-Square (R^2)

Konstruk Laten	R Square (R^2)
Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (Y)	0,549

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Berdasarkan data nilai R Square pada tabel 4.9, nilai R Square konstruk laten pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS sebesar 0,549. Nilai R

Square menunjukkan kemampuan variabel eksogen membentuk pengaruh terhadap variabel-variabel endogen. Dengan kriteria $\leq 0,70$ (kuat), $\leq 0,33$ (moderat), dan $\leq 0,25$ (lemah) maka dapat disimpulkan bahwa pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS memiliki kemampuan yang moderat dalam membentuk pengaruh terhadap budaya organisasi, *proactive fraud audit* serta *whistleblowing system*.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model SEM-PLS dengan program SmartPLS 3 menggunakan *path coefficient output* yang dihasilkan dari perintah *bootstrapping*. Pada hasil perintah *bootstrapping*, nilai *T-Statistics* menentukan tingkat signifikansi pengaruh antar konstruk laten dalam penelitian, sedangkan nilai *Original Sample* akan menunjukkan seberapa besar arah hubungan antar konstruk laten. Berikut hasil pengujian *path coefficient output* disajikan pada tabel 4.10:

Tabel 4.10 Path Coefficient Output

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Budaya Organisasi (X1) → Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS(Y)	0,547	0,656	0,278	2,326	0,020
<i>Proactive Fraud Audit</i> (X2) → Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS(Y)	0,192	0,208	0,219	0,878	0,380

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.10 Sambungan

<i>Whistleblowing System (X3) → Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS(Y)</i>	-0.105	-0,108	0,150	0,702	0,483
---	--------	--------	-------	-------	-------

Sumber: data diolah, 2022

Dengan kriteria nilai *T-Statistics* > 1,98 menunjukkan pengaruh yang signifikan, serta kriteria nilai *Original Sample* sebagai penentu arah hubungan antar konstruk laten, maka berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *T-Statistics* hubungan konstruk budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS ($X1 \rightarrow Y$) sebesar 2,326 yang menandakan pengaruh dalam hubungan tersebut signifikan karena lebih besar dari 1,98. *Original sample* sebesar 0,547 dan bernilai positif, menunjukkan arah hubungan antara budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS ($X1 \rightarrow Y$) adalah positif. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konstruk laten budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.
2. Nilai *T-Statistics* hubungan konstruk *proactive fraud audit* dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS ($X2 \rightarrow Y$) sebesar 0,878 yang menandakan pengaruh dalam hubungan tersebut tidak signifikan karena lebih kecil dari 1,98. *Original sample* sebesar 0,192 dan bernilai positif, menunjukkan arah hubungan antara *proactive fraud audit* dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS ($X2 \rightarrow$

Y) adalah positif. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara konstruk laten *proactive fraud audit* terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.

3. Nilai *T-Statistics* hubungan konstruk *whistleblowing system* dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS($X_3 \rightarrow Y$) sebesar 0,702 yang menandakan pengaruh dalam hubungan tersebut tidak signifikan karena lebih kecil dari 1,98. *Original sample* sebesar -0.105 dan bernilai negatif, menunjukkan arah hubungan antara *whistleblowing system* dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS($X_3 \rightarrow Y$) adalah negatif. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara konstruk laten *whistleblowing system* dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan didalam Pengelolaan Dana BOS.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,647, nilai *T- Statistics* sebesar 2,326, dan nilai *P-value* sebesar 0,020. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk laten pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS pada sekolah dasar yang berada dikecamatan muara jawa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang

menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.

Hasil penelitian juga sejalan dengan *fraud pentagon theory*, yang mana didalam teori ini dikatakan bahwa motivasi untuk melakukan tindakan curang dapat dicegah apabila sistem budaya organisasi yang ada baik. Budaya organisasi yang baik adalah terhindar dari adanya penekanan, tidak memiliki pengendalian internal yang lemah sehingga tersedia peluang untuk berbuat curang (*Fraud*), dan tidak adanya budaya yang mewajarkan adanya tindakan- tindakan yang terdeteksi sebagai kecurangan (*Fraud*), ketika faktor yang dapat menyebabkan adanya tindak kecurangan (*Fraud*) yang disebabkan oleh faktor didalam individu itu sendiri dicegah keberadaanya tentunya akan dapat menjadi salah satu bentuk antisipasi atau pencegahan adanya penyelewengan atau tindak kecurangan didalam pengelolaan dana BOS.

Penelitian ini menunjukkan semakin besar dan positif suatu budaya organisasi maka akan sangat berpengaruh secara signifikan dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam mengelola dana BOS. Terbukti digambarkan oleh beberapa sekolah dasar yang menjadi objek penelitian, ketika memiliki sistem budaya organisasi yang baik maka dalam pengelolaan akan sesuai dengan pedoman dan tupoksi sehingga pengawasan dapat dilakukan dan tindak kecurangan akan semakin mudah untuk dicegah.

4.3.2 Pengaruh *Proactive Fraud Audit* terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai original sample sebesar 0,192, nilai T- Statistics sebesar 0,878, dan nilai P-value sebesar 0,380. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten *proactive fraud audit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap konstruk laten pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS pada sekolah dasar yang berada dikecamatan muara jawa. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *proactive fraud audit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.

Hasil penelitian juga sejalan dengan *fraud pentagon theory*, yang mana didalam teori ini dikatakan bahwa motivasi untuk melakukan tindakan curang dapat dideteksi dini bahkan dicegah dengan sistem audit yang aktif agar dapat membuat motivasi diri pelaku yang merasa memiliki kapabilitas dan sikap arogansi tidak dapat berlaku curang dengan melakukan perubahan data atau tindak kecurangan lainnya, namun meski sejalan pengaruhnya tidaklah signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *proactive fraud audit* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS, yang berarti bahwa apabila *proactive fraud audit* ditingkatkan maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS namun peningkatan tersebut tidak

signifikan atau tidak terlalu memberikan dampak yang penting terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS.

4.3.3 Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan didalam Pengelolaan Dana BOS.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai original sample sebesar yaitu -0,105, nilai T- Statistics sebesar 0,702, dan nilai P-value sebesar 0,483. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten *Whistleblowing System* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap konstruk laten pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS pada sekolah dasar yang berada dikecamatan muara jawa. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.

Hasil penelitian juga tidak berhasil membuktikan bahwa teori mengenai *prosocial behavior theory* yang mendukung adanya tindakan whistleblowing dapat dimaksimalkan untuk mencegah adanya tindakan curang, dikarenakan didaerah kecamatan muara jawa terutama di sekolah dasar yang menjadi objek penelitian ketika dilakukan survei pendahuluan dan wawancara oleh peneliti, para subjek penelitian kurang memahami apa itu *whistleblowing system* dan belum ada pula diterapkan mengenai *whistleblowing system* di sekolah-sekolah dasar yang menjadi objek penelitian.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS, yang berarti bahwa ketika *whistleblowing system* ditingkatkan justru malah membuat pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS menurun serta *whistleblowing system* juga tidak signifikan atau tidak memberikan pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi, *proactive fraud audit*, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS. Dimana penelitian ini menggunakan analisis data yang dilakukan dengan metode *partial least square*, kemudian dibantu dengan program *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) versi 3.

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa kepala sekolah, bendahara, komite dan guru Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Muara Jawa, yang kemudian diambil beberapa sampel untuk dijadikan responden berdasarkan metode pengambilan sampel yang ditetapkan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS, “berpengaruh positif” yang berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang terdapat di sekolah- sekolah dasar penerima dana BOS maka semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS dan pengaruh budaya organisasi yang signifikan berarti memberi pengaruh yang penting (sangat berpengaruh untuk mencegah) terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS. Hasil penelitian ini

memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zelmianti & Anita (2015).

2. *Proactive fraud audit* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS, yang berarti bahwa apabila *proactive fraud audit* ditingkatkan maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS namun peningkatan tersebut tidak signifikan atau tidak terlalu memberikan dampak yang penting terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS.
3. *Whistleblowing System* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS, yang berarti bahwa ketika *whistleblowing system* ditingkatkan justru malah membuat pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS menurun serta *whistleblowing system* juga tidak signifikan atau tidak memberikan pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS.
4. Hasil dari penelitian ini terutama untuk pengaruh variabel *proactive fraud audit* dan juga *whistleblowing system* yang memiliki hasil tidak signifikan bahkan *whistleblowing system* yang memiliki hasil negatif pengaruhnya terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS, maka penelitian ini memiliki hasil yang berbeda bahkan ada beberapa hasil yang tidak mendukung hasil dari penelitian penelitian sebelumnya, dan terjadinya hal ini dikarenakan perbedaan jumlah sampel, kriteria sampel,

responden penelitian, tahun penelitian dan tempat objek penelitian, serta pemahaman dan pengetahuan responden akan variabel yang dibawa oleh peneliti.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, pengumpulan dan analisis data kemudian hasil analisis data yang sudah disimpulkan, maka selanjutnya peneliti ingin memberikan beberapa saran yang harapannya dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan untuk pertimbangan dalam penyusunan kebijakan bagi sekolah dasar yang berada di kecamatan muara jawa dan juga untuk penelitian-penelitian sejenis selanjutnya:

1. Mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang baik, memiliki nilai, pola yang tersistem, bersifat mengikat dan terhindar dari korupsi, kolusi dan nepotisme agar dapat mencegah kecurangan dalam pengelolaan dana BOS yang disebabkan oleh adanya rasionalisasi tidak baik yang berkembang dan tidak sesuai dengan budaya yang disepakati oleh seluruh anggota yang menjadi bagian dari sekolah dasar tersebut.
2. Mengingat pentingnya budaya organisasi, *proactive fraud audit*, dan *whistleblowing system* yang berimplikasi pada tercapainya penerapan sistem pemerintahan yang baik dan benar, maka pihak sekolah-sekolah dasar di kecamatan muara jawa hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap pengelolaan dana BOS agar berjalan lebih transparan, profesional dan efisien serta menjalankan tindakan dilandasi dengan nilai moral dan kesadaran akan tanggung jawabnya.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS, serta dapat menambah jumlah sampel.
4. Pengembangan kuesioner yang disesuaikan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh responden untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.
5. Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis ini diharapkan untuk melakukan survei terlebih dahulu terkait lokasi objek penelitian, dan responden- responden yang akan kita teliti untuk sekedar mengetahui apakah variabel yang kita bawaan sudah diterapkan didaerah tersebut atau bahkan apakah responden kita mengetahui atau memahami mengenai variabel yang akan kita bawaan.
6. Untuk penelitian selanjutnya, akan lebih menarik ketika penelitian sejenis ini di susun menggunakan metode kualitatif karna bersifat lebih detail dan mendalam, yang dengan itu hasil penelitiannya dapat menggambarkan pandangan realistis mengenai dunia sosial yang telah dialami responden bahkan peneliti ketika proses pengambilan data dimana hal ini tidak bisa diukur secara numerik dan disitu peneliti dapat mengembangkan pembahasan agar lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariastini, N. K. D., Yuniarta, G. A., Ak, S. E., & ... (2018). ... Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Dana *JIMAT (Jurnal ...)*, 13–69.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/13291>
- Dana, P., Operasional, B., Bos, S., Smp, P., Di, N., & Aceh, B. (2020). *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH (SPIP) DAN PERAN FRAUD*. 5(3), 400–411.
- Iswan, E. (2019). Proactive Auditing (Instrumen Pencegahan Fraud). *Deputi Kepala BPKP Bidang Investigasi*, 95.
- Pontoh, J., Ilat, V., Manossoh, H., Dan, P., Dana, P., Fitri, A., Islam, U., Sumatera, N., Jayanti, L. S. I. D., Suardana, K. A., Ariastini, N. K. D., Yuniarta, G. A., Kurniawan, P. S., Suastawan, I. M. D. P., Sujana, E., Sulindawati, N. luh G., & Latifah, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia , Sistem Pengendalian Internal Pemerintah , Proactive Fraud Audit , Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Dana Bos Se-Kabupaten Klungkung. In *e-journal SI Ak Univ. Pendidikan Ganesha* (Vol. 1, Issue 3).
<https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/157>
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistle Blowing System, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan

- Dana Bumdes. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 10(3), 368–379.
- Ghozali, Imam. 2015. *“Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D”*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tuanakotta, theodorus m. 2010. *“Akuntansi Forensik & Audit Investigatif”*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Agusyani, Siska. 2016. Pengaruh Whistleblowing System, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah. Skripsi. Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Akmal, Sulistomo. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip dan UGM). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Ariastini, Dwi. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud pada Pengelolaan Dana BOS Se-Kabupaten Klungkung. Skripsi. Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta: KNKG. Putri, Hasanah. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Aparat, Sistem Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Dana BOS di Kota Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Suastawan, Indra Dwi Putra. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS*. Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardana, Adi Kusuma. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng*. Skripsi. Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha

LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *PROACTIVE FRAUD AUDIT*
DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN (*FRAUD*) DALAM PENGELOLAAN DANA BOS
STUDI EMPIRIS PADA SEKOLAH DASAR (SD)
DI KECAMATAN MUARA JAWA**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2022

**Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner Muara Jawa, 3 November
2021**
**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di tempat**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (Skripsi) sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Saya:

Nama : **Cintya Ditaputri Manoppo**

NIM : **1801035129**

Fakultas/Jurusan/Semester : **Ekonomi & Bisnis/Akuntansi/VII**

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan Skripsi dengan Judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit, Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam Pengelolaan Dana BOS (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Muara Jawa)**”.

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu sedikit waktu bekerjanya.

Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak memberikan konsekuensi apapun terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai tenaga pendidik. Maka dari itulah, saya mohon dengan sangat agar Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian berkenan untuk memberikan respon pada setiap pernyataan dengan jujur apa adanya, bebas dan tanpa beban sesuai dengan pendapat, perasaan dan pengalaman yang Bapak/Ibu/Saudara/i temui dan rasakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing,

Hormat Saya,

Dwi Risma Deviyanti, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 197010181995122001

Cintya Ditaputri Manoppo
NIM: 1801035129

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) pada kotak sesuai identitas anda:

Nama (Tidak Wajib Diisi) : _____

Jabatan : _____

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Pendidikan Terakhir : Diploma
 S1
 S2
 S3

Lama Pengalaman Kerja : <5 Tahun
 5 – 10 Tahun
 10 – 20 Tahun
 20 – 30 Tahun
 30 – 40 Tahun
 >40 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : Akuntansi
 Manajemen
 Ilmu Ekonomi
 Pendidikan Guru Sekolah Dasar
 Lainnya(Sebutkan)

Nama Instansi Tempat Bertugas : _____

Berilah tanda centang (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian anda, dimana:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

1. Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan Dana BOS(Y)

(Pencegahan Kecurangan adalah sebuah tindakan dan upaya mencegah bahkan menghilangkan sebab-sebab yang dapat menimbulkan tindakan kecurangan).

Variabel Y = Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) dalam Pengelolaan Dana BOS						
Indikator 1 = Struktur Pengendalian Internal yang Baik						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Sekolah tempat saya bertugas memiliki Struktur organisasi dan Tugas Pokok serta fungsi yang jelas, serta dalam pengelolaan dana BOS di sekolah tempat saya bertugas juga memiliki TIM					

	BOS.					
2.	Sekolah tempat saya bertugas melakukan pengelolaan Dana BOS sesuai dengan Petunjuk Teknis yang diberikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.					
3.	Sekolah tempat saya bertugas diharuskan membuat laporan pertanggung jawaban atas dana BOS yang telah dikelola.					
Indikator 2 = Aktivitas Pengendalian yang Efektif						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Di Sekolah tempat saya bertugas selalu dilakukan review kinerja sesungguhnya kepala sekolah periode berjalan dengan anggaran dan kinerja kepala sekolah sebelumnya.					
2.	Di Sekolah tempat saya bertugas selalu dilakukan pengecekan ketepatan, kelengkapan, dan otorisasi transaksi dana BOS.					
3.	Sekolah tempat saya bekerja memiliki pemisahan tugas dalam pencatatan transaksi, menyimpan dan mengelola operasional barang ataupun aset yang dimiliki sekolah baik yang bersumber dari dana BOS maupun tidak.					
Indikator 3 = Meningkatkan Kultur Organisasi						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Di sekolah tempat saya bertugas seluruh anggota yang terlibat dalam pengelolaan dana BOS memiliki tanggung jawab penuh untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dalam mengelola Dana BOS.					
2.	Pihak pengelola dana BOS di tempat saya bertugas selalu melaporkan (bersifat transparansi) terkait pengelolaan dana BOS kepada pihak eksternal sekolah (orang tua					

	siswa, masyarakat dan pihak pemerintah)					
3.	seluruh individu di sekolah tempat saya bertugas wajib menjunjung tinggi moralitas yang didalamnya ada unsur kejujuran, kepekaan sosial dan tanggung jawab individu.					

2. Budaya Organisasi (X₁)

(**Budaya Organisasi** adalah sebuah sistem dimana kepercayaan, nilai-nilai dan perilaku yang berkembang didalam suatu organisasi itu terarah kesatu tujuan yang sama yaitu mendukung strategi organisasi, dan budaya suatu organisasi tentunya memiliki karakteristik yang berbeda beda).

Variabel X₁ = Budaya Organisasi						
Indikator 1 = Inovasi dan Pengambilan Resiko						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, individu-individu didalamnya sangat mendukung dan memberikan respon positif terhadap kreatifitas terutama dalam mengelola sekolah selain itu juga selalu mengapresiasi aspirasi yang disampaikan setiap anggotanya.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, semua individu-individu didalamnya terutama yang memangku jabatan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, didalam pengambilan keputusan setiap anggota dilibatkan dalam mempertimbangkan resiko.					
Indikator 2 = Perhatian Pada Hal Rinci						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, saya dan anggota didalam instansi ini selalu melakukan kinerja dengan teliti dan memperhatikan hal hal rinci.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, Setiap akhir kinerja selalu dilakukan evaluasi.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, hasil evaluasi kinerja selalu di					

	simpan untuk dijadikan pedoman dalam melakukan kinerja selanjutnya.					
Indikator 3 = Orientasi Hasil						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, memiliki visi misi yang perlu dicapai.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, memiliki tujuan organisasi yang jelas.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, memberikan dukungan terhadap anggota berupa fasilitas kerja.					
Indikator 4 = Orientasi Manusia						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, selalu memperhatikan kenyamanan kerja setiap anggotanya.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, sering mengadakan kegiatan rekreasi bersama seluruh anggota sekolah diakhir kegiatan belajar dan mengajar untuk meningkatkan kebersamaan.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, apabila ada keperluan pribadi anggota organisasi selalu mendapatkan izin dan memperoleh haknya dengan syarat.					
Indikator 5 = Orientasi Tim						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, selalu mengerjakan pekerjaan besar seperti akreditasi, dll secara bersama- sama.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, selalu menjunjung nilai toleransi sesama anggota organisasi.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, memiliki lingkungan yang saling menghormati dan tidak membeda bedakan ras, suku dan agama.					
Indikator 6 = Agresifitas						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS

1.	Disekolah tempat saya bertugas, memberikan kebebasan untuk setiap anggota menyampaikan kritik.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, memiliki iklim saling bersaing antar anggota didalam melakukan kinerjanya.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, setiap anggota memiliki kemauan untuk meningkatkan kemampuan diri dan lingkungan sekolah mendukung.					
Indikator 7 = Kemantapan/ Stabilitas						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, selalu mendukung organisasi dalam mempertahankan status quo (keadaan yang ada akan terus sama seperti sebelumnya apapun yang terjadi).					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, selalu mempertahankan stabilitas kerja yang dilakukan setiap anggotanya.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, anggotanya selalu menjalankan semua kinerja dengan stabil berdasarkan pedoman (SOP) yang ada.					

3. *Proactive Fraud Audit* (X₂)

(*Proactive Fraud Audit* adalah Proses mencari, menemukan, mengumpulkan, dan menganalisis serta mengevaluasi bukti- bukti secara sistematis oleh pihak yang kompeten dan independen untuk melakukan pencegahan fraud yang dimulai dengan melakukan identifikasi risiko terjadinya fraud disuatu organisasi).

Variabel X₂ = Proactive Fraud Audit						
Indikator 1 = Identifikasi risiko terjadinya Fraud						
No.	Pertanyaan/ Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, didalam pembuatan laporan pertanggung jawaban selalu membuat laporan dengan sebenar-benarnya sesuai kondisi rill penggunaan Dana BOS.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, tidak pernah terjadi penyalahgunaan					

	aset dalam pengelolaan dana BOS.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, tidak pernah terjadi Korupsi dalam Pengelolaan dana BOS.					
Indikator 2 = Identifikasi Gejala Fraud Untuk Exposure						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas, terdapat pemisahan tugas didalam pengelolaan transaksi yang dilakukan menggunakan dana BOS.					
2.	Disekolah tempat saya bertugas, didalam transaksi yang menggunakan dana BOS bukti transaksi menggunakan stempel resmi dan juga tanda tangan resmi dari produsen.					
3.	Disekolah tempat saya bertugas, menggunakan dana BOS sesuai dengan Petunjuk teknis yang diberikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia serta sesuai dengan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) yang sudah ditentukan dan divalidasi.					
Indikator 3 = Melakukan pendekatan Audit Investigatif pada gejala fraud yang teridentifikasi.						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Di Sekolah Dasar tempat saya bertugas, terdapat pemeriksaan laporan yang dilakukan oleh pihak inspektorat untuk melihat apakah didalam pengelolaan Dana BOS sudah terealisasikan sesuai dengan anggaran yang dibuat.					
2.	Di Sekolah Dasar tempat saya bertugas, sering terdapat kegiatan turun kelapangan oleh pihak inspektorat untuk memastikan kembali apa yang dilaporkan sudah benar adanya dan apa yang sudah dianggarkan terealisasikan sesuai dengan standar operasional pengelolaan dana BOS.					
3.	Di Sekolah Dasar tempat saya bertugas, memberikan laporan					

	pertanggung jawaban pengelolaan dana BOS kepada pihak dinas pendidikan untuk kemudian diserahkan kepada pihak inspektorat yang akan diteruskan kepada BPK (Badan Pemeriksa Keuangan).					
--	---	--	--	--	--	--

4. *Whistleblowing System* (X₃)

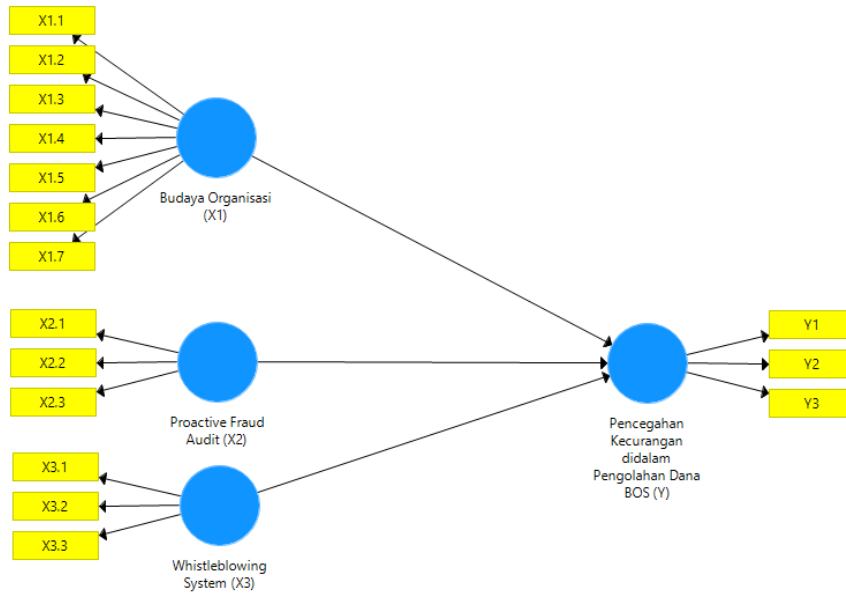
(*Whistleblowing System* adalah sebuah sistem yang dilakukan untuk mengungkapkan adanya tindakan pelanggaran atau melanggar hukum, perbuatan tidak etis/ tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia dan dengan iktikad baik dan bukan merupakan sebuah bentuk keluhan pribadi atas suatu kebijakan atau didasari kehendak buruk/ fitnah).

Variabel X₃ = Whistleblowing System						
Indikator 1 = Efektivitas Penerapan Whistleblowing System						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Disekolah tempat saya bertugas menerapkan <i>whistleblowing system</i> .					
2.	Setelah <i>Whistleblowing System</i> diterapkan, saya yakin efektif ketika diterapkan dalam prosesnya dan pengelolaan dana BOS akan lebih maksimal.					
3.	<i>Whistleblowing system</i> dikelola oleh petugas khusus yang dibentuk disuatu organisasi dan kemudian bersifat independen.					
Indikator 2 = Cara Pelaporan apabila ada pelanggaran						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia berkomitmen untuk melaksanakan <i>Whistleblowing System</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan apabila menemukan adanya pelanggaran dan tindakan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.					
2.	Apabila disekolah tempat saya bertugas terdapat tindakan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS maka Saya akan menggunakan nama samaran/anonim untuk melaporkan suatu pelanggaran atau					

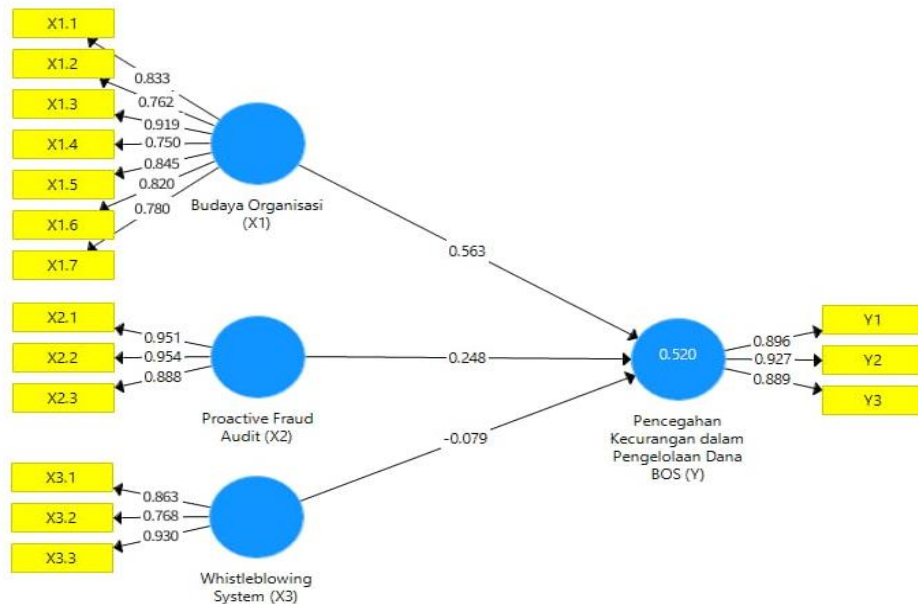
	tindak kecurangan tersebut.					
3.	Apabila ditemukan pelanggaran atau tindak kecurangan, Saya berharap Laporan pelanggaran atau tindak kecurangan yang saya laporkan dilakukan investigasi lebih lanjut.					
Indikator 3 = Manfaat dari <i>Whistleblowing System</i>						
No.	Pernyataan/ Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dengan adanya <i>Whistleblowing System</i> maka dilingkungan sekolah tempat saya bekerja timbul keengganan untuk melakukan tindak kecurangan atau pelanggaran didalam pengelolaan Dana BOS.					
2.	Dengan adanya <i>Whistleblowing System</i> maka dilingkungan sekolah tempat saya bekerja semakin meningkat kesediaan untuk melaporkan terjadinya tindak kecurangan atau pelanggaran didalam pengelolaan Dana BOS.					
3.	Dengan adanya <i>Whistleblowing System</i> maka mengurangi risiko yang akan dihadapi organisasi akibat tindak kecurangan atau pelanggaran didalam pengelolaan Dana BOS baik dari segi keuangan, operasi, hukum, dan reputasi organisasi.					

Lampiran 2 (Hasil Pengujian pada Program SmartPLS 3)

Model Penelitian (Konseptualisasi Model)



Hasil Pengujian Outer Loading



Outer Loading

Matriks				
	Budaya Organi...	Pencegahan K...	Proactive Frau...	Whistleblowin...
X1.1	0.833			
X1.2	0.762			
X1.3	0.919			
X1.4	0.750			
X1.5	0.845			
X1.6	0.820			
X1.7	0.780			
X2.1			0.951	
X2.2			0.954	
X2.3			0.888	
X3.1				0.863

Outer Loading

Matriks				
	Budaya Organi...	Pencegahan K...	Proactive Frau...	Whistleblowin...
X1.6	0.820			
X1.7	0.780			
X2.1			0.951	
X2.2			0.954	
X2.3			0.888	
X3.1				0.863
X3.2				0.768
X3.3				0.930
Y1		0.896		
Y2		0.927		
Y3		0.889		

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

(Reliabilitas Komposit dan AVE)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Salin ke Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Budaya Organisasi (X1)	0.856	0.876	0.899	0.643	
Pencegahan Kecurangan d...	0.888	0.891	0.931	0.818	
Proactive Fraud Audit (X2)	0.923	0.925	0.952	0.868	
Whistleblowing System (X3)	0.765	0.788	0.894	0.808	

Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTM...)	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTM...)	Salin ke C
	Budaya Organisasi (X1)	Pencegahan Kecuranga...	Proactive Fraud Audit (X2)	Whistleblowing System (X3)
X1.1	0.833	0.696	0.667	0.517
X1.2	0.759	0.479	0.511	0.465
X1.3	0.920	0.586	0.688	0.607
X1.5	0.853	0.627	0.617	0.604
X1.6	0.609	0.470	0.592	0.458
X2.1	0.711	0.551	0.952	0.379
X2.2	0.763	0.616	0.954	0.408
X2.3	0.678	0.616	0.888	0.541
X3.1	0.568	0.333	0.315	0.877
X3.3	0.625	0.410	0.526	0.921
Y1	0.632	0.898	0.441	0.324
Y2	0.669	0.928	0.592	0.338
Y3	0.665	0.887	0.691	0.464

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTM...)	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTM...)	Salin ke C
	Budaya Organisasi (X1)	Pencegahan Kecuranga...	Proactive Fraud Audit (X2)	Whistleblowing System (X3)
X1.3	0.920	0.586	0.688	0.607
X1.5	0.853	0.627	0.617	0.604
X1.6	0.609	0.470	0.592	0.458
X2.1	0.711	0.551	0.952	0.379
X2.2	0.763	0.616	0.954	0.408
X2.3	0.678	0.616	0.888	0.541
X3.1	0.568	0.333	0.315	0.877
X3.3	0.625	0.410	0.526	0.921
Y1	0.632	0.898	0.441	0.324
Y2	0.669	0.928	0.592	0.338
Y3	0.665	0.887	0.691	0.464

Hasil Pengujian R Square

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
Pencegahan Kecurangan ...	0.549	0.515

Hasil Pengujian Output Path Coefficient

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
Budaya Organisasi (X1) -> Pencegahan Kecurangan didalam ...	0.647	0.656	0.278	2.326	0.020	
Proactive Fraud Audit (X2) -> Pencegahan Kecurangan didala...	0.192	0.208	0.219	0.878	0.380	
Whistleblowing System (X3) -> Pencegahan Kecurangan dida...	-0.105	-0.108	0.150	0.702	0.483	

Lampiran 3 (Dokumentasi Penyebaran dan pengumpulan Kuesioner)

