



**EFEKTIFITAS TRAINING DALAM MERUBAH PERSEPSI KARYAWAN
DIVISI *BACK OFFICE* DAN DIVISI *FIELD* PT X
UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *FRAUD***

**Wahyu Aulizalsini Alurmei
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

INFORMASI ARTIKEL

*Dikirim : 07 Juni 2021
Revisi pertama : 10 Juni 2021
Diterima : 12 Juni 2021
Tersedia online : 15 Juli 2021*

*Kata Kunci : Fraud, Persepsi Karyawan,
Efektifitas Training*

Email : wahyu.aulia@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

*Semakin maraknya tindak pidana yang dilakukan oleh karyawan, dengan tujuan tindakan mereka adalah untuk menguntungkan diri sendiri sehingga dapat berakibat pada perbuatan yang melawan hukum. Salah satu perbuatan yang melawan hukum yaitu melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh karyawan. Memprediksi perilaku seseorang dalam motifnya melakukan sebuah tindakan disebabkan beberapa faktor pendukungnya yakni sifat dasar tamak dan tekanan dan pemenuhan kebutuhan yang mendesak. Peserta penelitian ini berjumlah 20 orang yang terdiri dari karyawan tetap di perusahaan pembiayaan selama masa kerja minimal 2 (dua) tahun. Peserta bekerja pada salah satu divisi yakni divisi *back office*, yang disebut dengan staff didalam ruangan kantor dan divisi *Field*, staff yang bekerja di bagian lapangan. Penelitian diberikan dengan metode eksperimen dilakukan *pre test – post test*. Berdasarkan hasil *pre test* dan *post test* maka dapat disimpulkan ada perbedaan hasil *pre test* dan *post test* karyawan yang bekerja pada kedua divisi mengalami perubahan persepsi mereka tentang kecenderungan terjadinya perilaku *fraud* dan penyebab-penyebab terjadinya *fraud*.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Diantara berbagai macam sumber daya, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting (Priyono, 2010). Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena digunakan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogin (Priyono, 2010).

Sikap dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan atau kemampuan perusahaan untuk memiliki daya saing dan daya saing itu dapat diwujudkan jika perusahaan dapat memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan. Kepentingan SDM itu dapat dipenuhi melalui praktik-praktik SDM yang tepat. Jika kepentingan mereka terpenuhi, maka mereka akan menunjukkan sikap dan perilaku yang menunjang dan praktik-praktik manajemen yang efektif berpengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi melalui sikap dan perilaku karyawan (Panggabean, 2004).

Sikap dan perilaku itu tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mempengaruhi. Perusahaan dapat memperoleh karyawan yang memiliki sikap dan perilaku seperti yang diharapkan itu terjadi karena memiliki budaya atau cara yang tepat dalam memperlakukan karyawannya, yaitu dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menciptakan sikap saling memperlakukan dengan penuh hormat dan bermartabat (Panggabean, 2004).

Semakin maraknya tindak pidana yang dilakukan oleh karyawan, dengan tujuan tindakan mereka adalah untuk menguntungkan diri sendiri sehingga dapat berakibat pada perbuatan yang melawan hukum. Salah satu perbuatan yang melawan hukum yaitu melakukan tindakan kecurangan (*Fraud*) yang dilakukan oleh karyawan. Memprediksi perilaku seseorang dalam motifnya melakukan sebuah tindakan disebabkan beberapa faktor pendukungnya yakni sifat dasar tamak dan tekanan dan pemenuhan kebutuhan yang mendesak.

Fraud lebih mungkin terjadi ketika seseorang memiliki insentif (*pressure*) untuk melakukan *Fraud*, kontrol atau pengawasan yang lemah memberikan kesempatan kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan *Fraud*, dan orang tersebut dapat merasionalkan perilaku (*attitude*) *Fraud* tersebut (Wolfe & Hermanson, 2004).

Masalah yang dianggap individu sebagai ‘*non-shareable*’, menjadi stimulus untuk melakukan kecurangan jika situasi dianggap sebagai kemungkinan untuk menyelesaikan masalah ketika putus asa. Kemudian, individu harus menganggap posisi kepercayaannya sebagai peluang untuk melakukan kejahatan. Akhirnya, rasionalisasi yang digunakan relevan dan diperlukan untuk menetralkan pandangan bahwa tindakan tersebut kriminal atau bahkan tidak pantas (Schuchter & Levi, 2013).

Menurut Merriam Webster's Dictionary of Law, *Fraud* dapat didefinisikan sebagai setiap tindakan, ekspresi, kelalaian, atau penyembunyian yang diperhitungkan untuk menipu orang lain sehingga merugikan dirinya. Selain itu *Fraud* merupakan tindakan yang disengaja dari individu antara manajemen, karyawan atau pihak ketiga

yang menghasilkan kesalahan dalam pelaporan keuangan untuk kepentingan pribadi mereka. *Fraud* juga dapat dianggap sebagai kesalahan penyajian yang disengaja, menyembunyikan dan mengabaikan kebenaran untuk memanipulasi laporan keuangan dengan biaya perusahaan (Abdullahi & Mansor, 2015).

Untuk mengatasi kecenderungan *Fraud* tersebut, maka divisi SDM memerlukan sebuah upaya untuk membina karyawannya dalam berbagai metode. Salah satunya adalah menggunakan metode pelatihan. Pelatihan atau *Training* diadakan dalam upaya memberikan informasi dan pengetahuan, menjelaskan kepada karyawan *Fraud* adalah perbuatan yang termasuk melawan hukum. Perilaku *Fraud* perlu dihindari dan bisa dicegah. Selain itu pemenuhan hak-hak karyawan juga menjadi prioritas untuk menghindari karyawan dari kecenderungan *Fraud*.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Perilaku *Fraud*

Fraud adalah suatu perbuatan melawan atau melanggar hukum yang dilakukan oleh orang dalam atau dari luar organisasi, dengan maksud untuk memperkaya atau mendapatkan keuntungan diri sendiri, orang lain, atau badan hukum lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain (Karyono, 2002).

Dalam "*Fraud Examiners Manual*", *Fraud* didefinisikan sebagai *an intentional untruth or a dishonest scheme used to take deliberate and unfair advantage of another person or group of persons. It includes any means, such as surprise, trickery, or cunning, by which one cheats another*. Maksudnya, *Fraud* berkenaan dengan adanya keuntungan yang diperoleh seseorang dengan menghadirkan sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Di dalamnya terkandung unsur-unsur : tak terduga, tipu daya, licik dan curang, yang merugikan orang lain (Pusdiklatwas BPKP, 2008).

Perilaku *Fraud* terjadi Karena Beberapa Faktor

Terdapat dua kondisi pokok yang menjadi penyebab seseorang melakukan tindak perbuatan *Fraud* yaitu kondisi lingkungan individu dan faktor eksternal organisasi (Karyono, 2002).

1. Kondisi Lingkungan Individu

Lingkungan individu merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kuat terhadap kemungkinan terjadinya *Fraud*. Berikut kondisi lingkungan individu yang menjadi faktor penyebab *Fraud*:

- a. Keadaan dan sifat/karakter individu yang mempengaruhinya untuk melakukan *Fraud*.
- b. Kondisi lingkungan organisasi/perusahaan tempatnya bekerja dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan *Fraud*.
- c. Kondisi lingkungan masyarakat tempat individu dan organisasi berada dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan *Fraud*.
- d. Pengaruh peraturan perundang-undangan terhadap praktek *Fraud*.

2. Faktor Intern Organisasi/Perusahaan

Beberapa faktor intern perusahaan yang dapat menciptakan peluang terjadinya *Fraud* yaitu sebagai berikut:

- a. Kelemahan sistem pengendalian manajemen.

- b. Gaji yang diberikan perusahaan tidak cukup kompetitif dibandingkan dengan gaji di perusahaan lain yang sejenis.
- c. Industri yang cenderung korup.
- d. Indikasi lain yang mendorong *Fraud*, yaitu kelemahan dalam prosedur penerimaan pegawai sehingga calon pegawai yang mempunyai integritas dan kualitas rendah tetap diterima menjadi pegawai.

Penyebab Perilaku *Fraud*

Munculnya perilaku *Fraud* disebabkan beberapa hal antara lain karena adanya Tekanan, peluang dan rasionalisasi dari pelaku.

Tekanan adalah motivasi dari individu untuk bertindak *Fraud* yang dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non-keuangan dari pribadi maupun organisasi (Arsad, Salle, & Sanggenafa, 2018). Sedangkan peluang terjadinya *Fraud* akibat lemah atau tidaknya efektifitas kontrol sehingga membuka peluang terjadinya *Fraud* (Arsad, Salle, & Sanggenafa, 2018), dan rasionalisasi adalah *Fraud* karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong terjadinya *Fraud* (Arsad, Salle, & Sanggenafa, 2018)

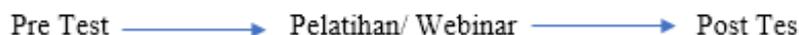
METODE PENELITIAN

Responden Penelitian

Populasi pada penelitian ini berjumlah 900 orang dengan sampel yang diambil adalah 20 orang individu dewasa yang berstatus karyawan tetap di perusahaan pembiayaan selama masa kerja minimal 2 (dua) tahun. Adapun jenis kelamin laki dan perempuan tidak menjadi pemilihan hal yang utama. Sampel bekerja pada dua divisi yakni divisi *back office*, yang disebut dengan staff didalam ruangan kantor dan divisi *Field*, yakni staff yang bekerja di bagian lapangan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain satu kelompok, *One Group Pretest-Posttest Design*. Menurut Christensen (2001) desain ini disebut juga *before-after design*. Pada *desain* ini diawal penelitian, dilakukan pengukuran terhadap variable tergantung yang telah dimiliki subjek. Setelah diberikan manipulasi dilakukan pengukuran kembali terhadap variable tergantung (VT) dengan alat ukur yang sama.



Perlakuan

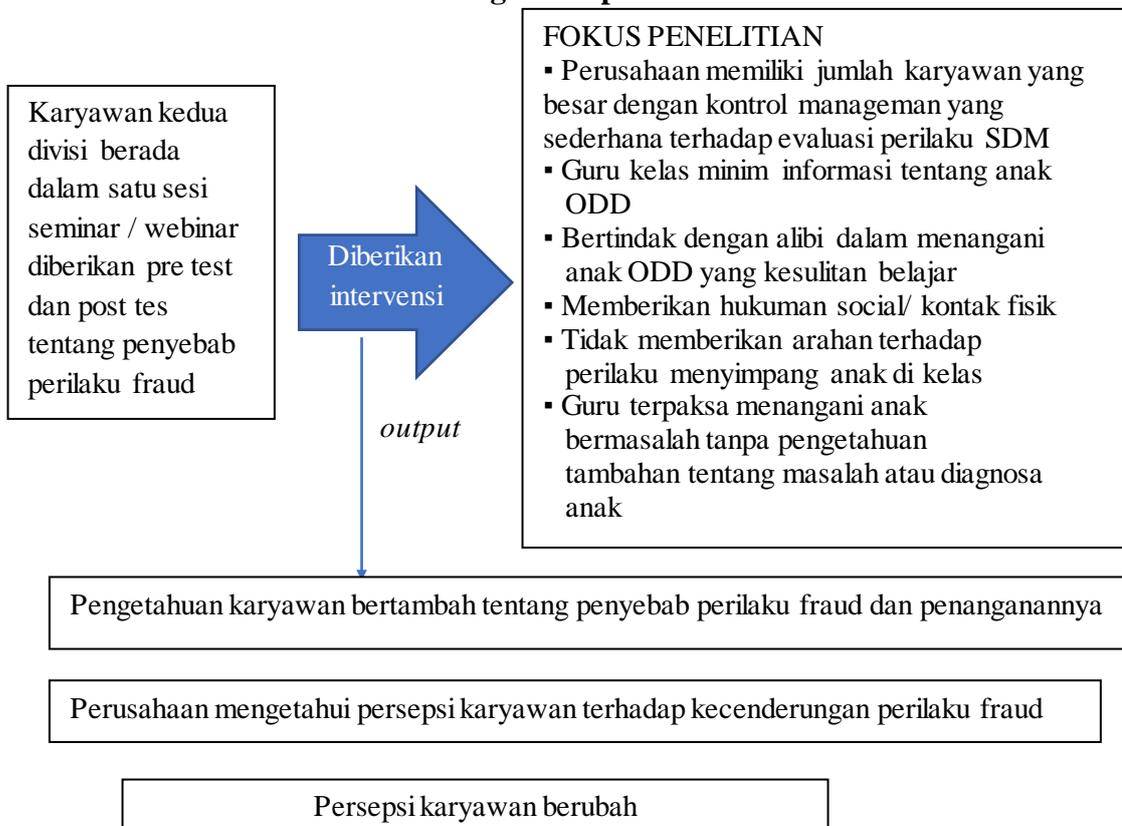
Perlakuan berupa kegiatan webinar pada karyawan tentang materi mengenal karakter diri, penguatan pola pikir atau mindset positif seorang pekerja diberikan selama kurun waktu 3 (tiga) bulan. Kegiatan berlangsung sekali dalam seminggu dalam bentuk online (daring). Selama perlakuan berlangsung karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan tukar pikiran dan mengevaluasi secara mandiri keadaan diri masing-masing.

Peneliti menyusun perlakuan bagi karyawan untuk melihat bagaimana persepsi individu terhadap kecenderungan-kecenderungan terjadinya perilaku *Fraud*. Sebelum perlakuan diberikan, persepsi karyawan banyak yang belum memahami factor-faktor penyebab kemungkinan terjadinya perilaku *Fraud*. Sehingga masih banyak karyawan yang berpola gaya hidup hedonitas dan lebih besar pengeluarannya dibandingkan dengan pendapatannya.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini diuji dengan analisis statistik *correlated data t-test / paired-sample t-test*. Melihat pengaruh perlakuan / seminar webinar tentang persepsi perilaku *Fraud* pada karyawan *leasing/ pembiayaan* divisi *Back office* dan Divisi *Field* di PT X.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 19.0 disajikan dengan sampel dalam bentuk tabel pre test dan post test diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil SPSS pada Pre Test dan Post Test

	N	Rerata	Standar Deviasi
Pre Test	20	83.67	11.048
Post Test	20	90.25	26.355

Sumber

Hasil analisis menunjukkan menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pre test dan post test. Dengan nilai T sebesar 0,581 yang artinya tingkat perbedaan pre test dan post test tergolong sedang namun memiliki taraf signifikansi sebesar 0,031 dengan $p < 0,05$.

Dengan nilai koefisien korelasi yang tergolong sedang, hal tersebut dipengaruhi oleh banyak hal antara lain kondisi internal lingkungan individu karyawan. Keadaan dan sifat/karakter individu perusahaan juga menjadi salah satu factor mengapa karyawan dapat melakukan tindakan *Fraud*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada-data yang diperoleh dalam penelitian, perlakuan pre test dan post test, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perubahan yang signifikan pada peserta penelitian tentang pengetahuan peserta dalam hal ini para karyawan divisi *back office* dan *field* divisi dalam merubah persepsinya terhadap kecenderungan seseorang dalam melakukan tindakan *Fraud*

Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban pre test dan post test para peserta. Sebelumnya para peserta banyak yang mentoleransi gaya hidup banyak mengambil cicilan atau kredit sehingga pendapatan mereka setiap bulannya banyak terserap pembayaran cicilan namun setelah diberikan *training* atau pelatihan melalui metode online, peserta dapat memahami bahwa pengeluaran harus lebih kecil dari pada pemasukan,, memahami bahwa perusahaan sebagai tempat para karyawan mencari pemasukan harus dijaga dan tidak berlaku curang terhadap perusahaan.

Hasil penelitian dan perlakuan yang didukung dengan teori yang diungkapkan oleh Hurlock (1995) usia dewasa penuh adalah usia individu matang dalam mengontrol orang lain serta bernaluri menjadi orangtua dan menididk anak-anak. Rooter (.....) menyimpulkan perilaku merupakan suatu fungsi dari harapan (tindakan yang diberikan akan menghasilkan perilaku reward, berupa hadiah dan hukuman), *training/* pelatihan merupakan atensi dari perusahaan dan menajdi salah satu penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada pegawai untuk dapat tetap loyal dan mempertahankan integritasnya sehingga akan terhindar perilaku melakukan kecurangan-kecurangan. Selain itu dalam kegiatan *training* atau pelatihan, karyawan dapat bertemu dengan rekan-rekannya yang lain sehingga terjadilah ikatan yang kuat antara karyawan dan juga karyawan dengan manajemen atau perusahaan.

Saran

Berdasarkan kepada hasil pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti kepada tim SDM antara lain adalah sebagai berikut:

1. SDM sebagai perpanjangan dari manajemen dapat memikirkan metode *training/* pelatihan sebagai salah satu bentuk *reward* kepada karyawan untuk menghasilkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan bertanggungjawab terhadap perusahaannya.
2. Pihak manajemen melalui divisi SDM perlu mengatahui persepsi karyawannya sehingga, dapat melakukan tindakan pencegahan terjadinya perilaku *Fraud*.

3. Karyawan dilakukan pemeriksaan berkala melalui kegiatan-kegiatan internal SDM di perusahaan untuk mengetahui tingkat integritas, bertindak jujur dalam bekerja, dan menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan.
4. Karyawan mengetahui dan memahami, bahwa kondisi internal lingkungan individu dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan atau perilaku *Fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, R., & Mansor, N. 2015. *Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences.*
- Arsad, I. K., Salle, A., & Sanggenafa, M. 2018. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan Akuntansi (Fraud) di Pemerintah Kota Jayapura.* Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah.
- Feist, J. & Feist., G. 2010. *Theories of Personality.* 7th Edition. Boston: McGraw Hill
- Karyono. 2002. *Fraud Auditing.*
- Panggabean, M. S. 2004. *Sifat Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pusdiklatwas BPKP. 2008. *Etika dalam Fraud Audit.* Jakarta: BPKP.
- Schuchter, A., & Levi, M. 2013. *The Fraud Triangle Revisited.*
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. 2004. *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud.*