

# **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DALAM PENGELOLAAN DANA BUMDES (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng)**

<sup>1</sup>Ni Putu Agustina Widyawati, <sup>1</sup>Edy Sujana, <sup>2</sup>Gede Adi Yuniarta

Program Studi S1 Akuntansi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: {[1widya\\_agustina97@yahoo.com](mailto:1widya_agustina97@yahoo.com), [1ediesujana\\_bali@yahoo.com](mailto:1ediesujana_bali@yahoo.com),  
[2qdadi\\_ak@yahoo.co.id](mailto:2qdadi_ak@yahoo.co.id)}@undiksha.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana pada BUMDes di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Populasi penelitian ini adalah seluruh ketua BUMDes yang ada di Kabupaten Buleleng yaitu sebanyak 112 BUMDes. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria BUMDes yang merupakan bentukan GSM (Gerbang Sadhu Mandiri) dan memiliki aset di atas 1 miliar rupiah. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 39 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS 24.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, (2) *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan (3) sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

**Kata kunci:** kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, pencegahan *fraud*.

## **Abstract**

*This research aimed at obtaining empirical evidence of the influence of human resource competencies, whistleblowing systems, and internal control systems on fraud prevention in the management of funds BUMDes in Buleleng Regency. This research was a quantitative study using primary data obtained from questionnaires and measured through a Likert scale. The population of this research was all the heads of BUMDes in Buleleng Regency, which were 112 BUMDes. The sampling technique used was purposive sampling technique with such criteria that the BUMDes were the formation of GSM (Gate of Sadhu Mandiri) and had assets above 1 billion rupiah. Based on these criteria, as many as 39 samples were obtained. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis through IBM SPSS 24.0 for Windows.*

*The results of this research indicated that: (1) the human resource competencies had a positive and significant effect on fraud prevention, (2) the whistleblowing systems had a positive and significant effect on fraud prevention, and (3) the internal control systems had a positive and significant effect on fraud prevention.*

**Keywords:** human resource competencies, whistleblowing systems, internal control systems, fraud prevention.

## PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) adalah usaha desa untuk mendorong dan menampung seluruh kegiatan peningkatan pendapatan masyarakat, baik yang berkembang menurut adat istiadat dan budaya setempat, maupun kegiatan perekonomian yang diserahkan untuk dikelola oleh masyarakat melalui program dan proyek pemerintah serta pemerintah daerah. Badan usaha yang berbentuk BUMDes agar lebih baik haruslah memberdayakan sistem-sistem yang lebih inovatif. Inovatif disini bukan hanya menekankan pada modernisasi semata tetapi harus ditunjang dengan penginternalan nilai, mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Penekanan badan usaha berbentuk BUMDes yang berbasis pada kearifan lokal merupakan sebuah strategi yang sangat tepat.

Keberadaan BUMDesa antara lain untuk mewujudkan otonomi desa dan dapat meningkatkan Pendapatan Asli Desa. Berangkat dari salah satu tujuan dari pendirian BUMDesa, maka dapat mendorong pemerintah desa dalam merespon pendirian BUMDes. Keberadaan BUMDes tentunya menjadi harapan banyak elemen seperti pemerintah desa. Keberadaan BUMDes dapat menarik perhatian pemerintah desa karena dapat meningkatkan Pendapatan Asli desa. Melihat dari tujuan pendirian BUMDes, tentunya keberhasilan BUMDes dilihat apabila keberadaan BUMDes bisa mencapai target atau sasaran yaitu memberikan sumbangan terhadap pendapatan Asli Desa. Pendapatan Asli Desa dapat berasal dari hasil usaha, hasil aset, swadaya, partisipasi, gotong royong, dan pendapatan Asli Desa lainnya. BUMDes dapat dikatakan dapat mencapai target atau sasaran tentunya perlu adanya kerjasama antar pemerintah desa dengan masyarakat. Partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional sangat diperlukan. Ketegasan dan Keterampilan pemerintah dalam memberikan motivasi dan menggerakkan masyarakat untuk ikut serta dalam pengelolaan BUMDes demi terciptanya BUMDes yang baik sehingga target atau tujuan dari pendirian BUMDes dapat tercapai.

Kecenderungan kecurangan telah menarik banyak perhatian media dan menjadi isu yang menonjol serta penting di mata masyarakat. Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Nyatanya dalam pengelolaan dana BUMDes banyak sekali ditemukan. Kasus kecurangan seperti dugaan penyelewengan dan penyalahgunaan uang yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, dimana dana yang seharusnya digunakan untuk kegiatan BUMDes malah digunakan untuk kegiatan-kegiatan diluar kebutuhan BUMDes dan banyak juga oknum-oknum yang melakukan manipulasi hasil pendapatan BUMDes. Hal ini terjadi karena masih lemahnya pengendalian internal dan kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang ada di desa mengenai pengelolaan BUMDes sehingga menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidakefektifan dan ketidakefisienan pengelolaan BUMDes yang berdampak pada pemborosan anggaran dana desa. Adapun beberapa kasus-kasus penyelewengan dana BUMDes di Indonesia, yaitu (1) adanya penyelewengan anggaran BUMDes tahun 2017 yang dilakukan oleh Ketua BUMDes Tanjung Larang, Mandailing Natal dengan kerugian Rp 55 juta, (2) adanya pidana korupsi dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan Kepala Desa dan Ketua BUMDes Desa Bingkat, Sumatra Utara tahun 2018 dengan kerugian ± Rp 100 juta, (3) adanya penyimpangan keuangan dana bergulir dengan melakukan kredit fiktif pada BUMDes Bersama, Karangjambu, Purbalingga tahun 2018 dengan kerugian Rp 1,9 miliar, (4) adanya penyelewengan dana dan pembuatan laporan fiktif yang dilakukan oleh pengurus BUMDes Puncak Sari, Busungbiu, Buleleng tahun 2018 dengan kerugian Rp 436 juta, dan (5) adanya penyelewengan dana dari pendapatan yang didapatkan BUMDes Desa Maribaya, Purbalingga tahun 2019 dengan kerugian ± Rp 800 juta.

Dengan masih banyaknya kasus-kasus penyelewengan dana BUMDes yang

dilakukan oleh pengurus BUMDes dan bahkan dilakukan juga oleh aparatur desanya, maka diperlukan suatu cara untuk meminimalisir ataupun mencegah penyelewengan dari penggunaan dana BUMDes. Disamping dari adanya partisipasi masyarakat desa yang optimal, suatu bentuk antisipasi untuk mencegah dan meminimalisir kasus-kasus serupa terjadi kembali sangat diperlukan seperti kompetensi sumber daya manusia, whistleblowing system, dan sistem pengendalian internal.

Faktor pertama yang mungkin dapat mempengaruhi pencegahan fraud dalam pengelolaan dana BUMDes adalah kompetensi sumber daya manusia. Dengan adanya profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan BUMDes, maka sangat diharapkan tujuan ekonomi dan sosial bagi masyarakat desa dapat tercapai. Karena masih banyaknya masyarakat desa yang belum memahami dan belum memiliki keahlian dalam pembuatan laporan keuangan, sehingga perlu adanya pembinaan dan juga pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi masyarakat desa dalam pengelolaan BUMDes. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tingkat kompetensi sumber daya manusia perlu diperhatikan karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik. Seorang yang tidak dapat mencapai kinerja yang baik akan menimbulkan masalah salah satunya yaitu dengan melakukan kecurangan. Sistem dan prosedur kerja yang sebaik apapun tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila individu yang melaksanakannya tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka perlu dipertimbangkan mengenai tingkat kompetensi berupa pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan tertentu.

Pada hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan pencegahan *fraud*, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Agusyani (2016), yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Jika kompetensi sumber daya manusia semakin tinggi, maka pencegahan *fraud* semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis pertama:

**H<sub>1</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.**

Faktor kedua yang mungkin mempengaruhi pencegahan fraud dalam pengelolaan dana BUMDes adalah *whistleblowing system*. Menurut Octaviari (2015) Sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan *Whistleblowing System* merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap *fraud* yang dapat merugikan organisasi dan mencegah *fraud* yang lebih banyak lagi. Penerapan *WhistleBlowing System* menjadi suatu alat yang dapat dipergunakan untuk mencegah terjadinya korupsi atau kecurangan yang bisa terjadi pada pengelolaan keuangan. *Whistleblowing* disini merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai pelanggaran, tindakan illegal atau tindakan tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. Selain upaya audit yang bersifat preventif, upaya pengungkapan terhadap pelaku kecurangan oleh pihak-pihak yang mengetahui pelanggaran juga mampu meminimalisir adanya kecurangan. Namun Pengungkapan harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah (KNKG, 2008). Upaya pengungkapan ini dikenal dengan *whistleblowing*. Menurut Staley dan Lan dalam Akmal (2012) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan dan penyalahgunaan.

Pada hubungan *whistleblowing system* dengan pencegahan *fraud*, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Suastawan (2017), yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Jika *whistleblowing system* semakin tinggi, maka pencegahan *fraud* semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis kedua:

**H<sub>2</sub>: *Whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.**

Faktor ketiga yang mungkin mempengaruhi pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana BUMDes adalah sistem pengendalian internal. Dimana sistem pengendalian internal memiliki pengaruh langsung terhadap *Good Governance* sehingga berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal merupakan salah satu sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Dalam mewujudkan sistem pengendalian internal yang baik dan tepat dalam suatu organisasi, dibutuhkan suatu evaluasi. Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Penerapan sistem pengendalian internal yang kurang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas laporan keuangan dalam suatu organisasi, sehingga sistem pengendalian internal menjadi sangat penting dalam suatu organisasi seperti BUMDes untuk dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam organisasi tersebut.

Pada hubungan sistem pengendalian internal dengan pencegahan *fraud*, peneliti mengacu pada penelitian Putri (2018), yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Jika sistem pengendalian internal semakin baik, maka pencegahan *fraud* semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis ketiga:

**H<sub>3</sub>: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.**

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Variabel bebas penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, dan sistem pengendalian internal. Sedangkan, variabel terikat penelitian ini adalah pencegahan *fraud*.

Populasi penelitian ini adalah seluruh ketua BUMDes yang ada di Kabupaten Buleleng sebanyak 112 BUMDes. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Pertimbangan pemilihan sampel pada penelitian ini adalah BUMDes yang merupakan bentukan GSM (Gerbang Sadhu Mandiri) dan memiliki aset di atas 1 miliar rupiah. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 39 sampel. Responden pada penelitian ini yaitu ketua BUMDes atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng yang termasuk dalam kriteria pemilihan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis deskriptif, (2) uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, dan (3) analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Seluruh pengujian analisis data tersebut menggunakan bantuan program *IBM SPSS 24.0 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil analisis deskriptif meliputi skor minimum, skor maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Deskripsi skor variabel kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, dan pencegahan *fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
X <sub>1</sub>	32	49	42,31	3,68
X <sub>2</sub>	28	40	33,10	3,37
X <sub>3</sub>	42	59	50,18	4,17
Y	33	55	45,69	4,87

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan Tabel 1, dapat ditarik 4 deskripsi umum hasil penelitian sebagai berikut. Pertama, data kompetensi sumber daya manusia memiliki skor minimum 32 dan skor maksimum 49. Skor rata-rata 42,31 dengan standar deviasi 3,68. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap kompetensi sumber daya manusia tidak bervariasi. Kedua, data *whistleblowing system* memiliki skor minimum 28 dan skor maksimum 40. Skor rata-rata 33,10 dengan standar deviasi 3,37. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa *whistleblowing system* sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap *whistleblowing system* tidak bervariasi. Ketiga, data sistem pengendalian internal memiliki skor minimum 42 dan skor maksimum 59. Skor rata-rata 50,18 dengan standar deviasi 4,17. Standar deviasi lebih kecil dari skor

rata-rata menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap sistem pengendalian internal tidak bervariasi. Keempat, data pencegahan *fraud* memiliki skor minimum 33 dan skor maksimum 55. Skor rata-rata 45,69 dengan standar deviasi 4,87. Standar deviasi lebih kecil dari skor rata-rata menunjukkan bahwa pencegahan *fraud* sebaran skornya semakin dekat dari skor rata-ratanya, yang mengindikasikan respon terhadap pencegahan *fraud* tidak bervariasi.

Hasil uji normalitas data menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Sig.* sebesar 0,151. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria uji normalitas, data berdistribusi normal jika nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, dan pencegahan *fraud* berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,21852317
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,084
Kolmogorov-Smirnov Z		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,151

(Sumber: data diolah 2019)

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel

bebas. Hasil pengujian multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF)

pada Tabel 3 menunjukkan nilai VIF pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 1,755, variabel *whistleblowing system* sebesar 2,142, variabel sistem pengendalian internal sebesar 1,905 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,570, variabel *whistleblowing*

*system* sebesar 0,467, variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,525 lebih besar dari 0,1. Berdasarkan nilai VIF dan *tolerance*, korelasi di antara variabel bebas dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi linier.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X <sub>1</sub>	0,570	1,755	Tidak ada multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0,467	2,142	Tidak ada multikolinieritas
X <sub>3</sub>	0,525	1,905	Tidak ada multikolinieritas

(Sumber: data diolah 2019)

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel bebas dengan *absolut residual* lebih besar dari

0,05, yaitu pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,615, variabel *whistleblowing system* sebesar 0,842, dan variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,616. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	X <sub>1</sub>	-0,038	0,075	-0,113	-0,507	0,615
	X <sub>2</sub>	0,018	0,091	0,049	0,201	0,842
	X <sub>3</sub>	0,035	0,069	0,117	0,506	0,616

a. *Dependent Variable: ABS*  
(Sumber: data diolah 2019)

Karena seluruh hasil uji asumsi klasik sudah terpenuhi, maka pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan. Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menentukan analisis pengaruh

kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* secara parsial, dimana dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas pada uji t. Hasil uji t tampak pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,771	5,010		-2,150	0,039
	X <sub>1</sub>	0,500	0,135	0,378	3,706	0,001
	X <sub>2</sub>	0,417	0,163	0,289	2,562	0,015
	X <sub>3</sub>	0,428	0,124	0,367	3,452	0,001

a. *Dependent Variable: Y*  
(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Pertama, kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi 0,500. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* (Y). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Kedua, *whistleblowing system* ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi 0,417. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *whistleblowing system* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* (Y). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,015, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_2$  diterima. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Ketiga, sistem pengendalian internal ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi 0,428. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* (Y). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_3$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini menggunakan nilai dari *Adjusted R Square* karena dianjurkan digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011). Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,890	0,793	0,775	2,312

a. *Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>*  
(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,775. Hal ini menunjukkan bahwa 77,5% variabel pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, dan sistem pengendalian internal, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Pembahasan Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan *Fraud***

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) mempunyai koefisien positif sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi untuk variabel kompetensi sumber daya manusia

( $X_1$ ) lebih kecil daripada nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dapat diterima.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dikategorikan tinggi. Persentase sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator, yaitu: latar belakang dan tingkat pendidikan sebesar 92,31%; tingkat

pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan yang ada di dalam organisasi sebesar 94,87%; tingkat kemampuan mengidentifikasi dan mengatasi masalah sebesar 92,31%; dan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi sebesar 95,51%. Indikator yang mempunyai jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) paling tinggi adalah indikator sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi dengan persentase 95,51%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketua atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng mampu bersikap dan berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Kemudian, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja, bersedia meminta maaf atas kesalahan yang diperbuat, dan bisa menghargai pendapat serta menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja. Indikator yang mempunyai jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) paling rendah adalah indikator latar belakang dan tingkat pendidikan serta tingkat kemampuan mengidentifikasi dan mengatasi masalah dengan persentase 92,31%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketua atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng belum mampu memahami latar belakang, pengalaman, dan tingkat pendidikan dan akan sangat mempengaruhi tugas/pekerjaan di divisinya, ketua atau pengurus juga merasa kesulitan apabila ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang dan tingkat pendidikan serta ketua dan pengurus BUMDes di Kabupaten Buleleng juga belum mampu untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditanganinya. Jika dirata-ratakan, persentase jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) berdasarkan 4 indikator variabel kompetensi sumber daya manusia adalah sebesar 93,75%. Hasil tersebut menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia pada BUMDes di Kabupaten Buleleng direpresentasikan tinggi. Hal

tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang ada pada BUMDes sudah baik, sehingga dapat menunjukkan kompetensi yang memadai untuk melakukan dan menjalankan tugasnya dalam pengelolaan BUMDes.

Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang berhubungan dengan kegiatan mental, kegiatan berpikir, dan sumber perubahan yang dilaksanakan dalam pemecahan masalah, perubahan sosial, dan penggerak untuk berbuat yang berkaitandengan pelaksanaan tugas kerja. Dengan adanya profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan BUMDes, maka sangat diharapkan tujuan ekonomi dan sosial bagi masyarakat desa dapat tercapai. Karena masih banyaknya masyarakat desa yang belum memahami dan belum memiliki keahlian dalam pembuatan laporan keuangan, sehingga perlu adanya pembinaan dan juga pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi masyarakat desa dalam pengelolaan BUMDes. Hasil penelitian dari Agusyani (2016) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariastini (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dimana apabila kompetensi sumber daya manusia nya kurang baik maka akan menyebabkan pengelolaan keuangan tidak professional sehingga berpotensi terjadinya *fraud*, dan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan harus bersinergi agar dapat melakukan pencegahan terjadinya *fraud*.

### **Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud***

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* ( $X_2$ ) mempunyai koefisien positif sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai signifikansi untuk variabel *whistleblowing system* ( $X_2$ ) lebih kecil daripada nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ . Hal

tersebut menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_2$ ) yaitu *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dapat diterima.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa *whistleblowing system* dikategorikan tinggi. Persentase sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari masing-masing indikator, yaitu: persepsi mengenai penerapan *whistleblowing* sebesar 89,74%; menganalisis upaya pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing system* sebesar 79,49%; sistem pelaporan *whistleblowing* sebesar 82,69%; dan perlindungan terhadap *whistleblower* sebesar 89,74%. Indikator yang mempunyai jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) paling tinggi adalah indikator persepsi mengenai penerapan *whistleblowing* dan perlindungan terhadap *whistleblower* dengan persentase 89,74%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketua atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng merasa nyaman dan tenang untuk bekerja dengan adanya penerapan *whistleblowing system* di BUMDes, serta merasa perlindungan kepada pelapor pelanggaran telah memadai. Indikator yang mempunyai jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) paling rendah adalah indikator menganalisis upaya pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing system* dengan persentase 79,49%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketua atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng belum mampu menerapkan keefektifan pencegahan upaya korupsi untuk membuat lembaga yang bersih dan bebas dari *fraud*, dan KKN. Jika dirata-ratakan, persentase jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) berdasarkan 4 indikator variabel *whistleblowing system* adalah sebesar 85,42%. Hasil tersebut menyatakan bahwa penerapan *whistleblowing system* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng direpresentasikan tinggi. Hal tersebut

menunjukkan bahwa dalam pengelolaan BUMDes *whistleblowing system* sudah diterapkan dengan baik dan semaksimal mungkin untuk dapat mencegah terjadinya *fraud* dalam pengelolaan keuangan BUMDes.

*Whistleblowing system* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran ataupun pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap *fraud* yang dapat merugikan organisasi dan mencegah *fraud* yang lebih banyak lagi. Penerapan *Whistleblowing System* menjadi suatu alat yang dapat dipergunakan untuk mencegah terjadinya korupsi atau kecurangan yang bisa terjadi pada pengelolaan keuangan. *Whistleblowing* disini merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan illegal atau tindakan tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. Hasil penelitian dari Suastawan (2017) menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyarta (2018) yang menyatakan bahwa variabel *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dimana penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan dan bertanggung jawab akan mendorong partisipasi masyarakat dan pegawai untuk lebih berani bertindak dalam mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya.

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud***

Hasil uji statistik  $t$  menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal ( $X_3$ ) mempunyai koefisien positif sebesar 0,428 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi untuk variabel sistem pengendalian internal ( $X_3$ )

lebih kecil daripada nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_3$ ) yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dapat diterima.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian internal dikategorikan tinggi. Persentase sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari masing-masing indikator, yaitu: lingkungan pengendalian sebesar 92,31%; penilaian risiko sebesar 90,60%; informasi dan komunikasi sebesar 98,72%; dan aktivitas pengendalian sebesar 83,76%. Indikator yang mempunyai jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) paling tinggi adalah indikator informasi dan komunikasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketua atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng merasa informasi dana BUMDes selalu diidentifikasi dan dikomunikasikan dengan baik dan selalu disajikan dalam bentuk laporan keuangan. Indikator yang mempunyai jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) paling rendah adalah indikator aktivitas pengendalian. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketua atau pengurus BUMDes pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng belum mampu melakukan pemeriksaan yang independen atas pelaksanaan kegiatan dalam pengelolaan dana BUMDes dan pemantauan secara periodik untuk dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan oleh BUMDes. Ketua atau pengurus juga merasa pemantauan belum dilakukan untuk menilai kualitas pengendalian intern. Jika dirata-ratakan, persentase jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) berdasarkan 4 indikator variabel sistem pengendalian internal adalah sebesar 91,35%. Hasil tersebut menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan pada BUMDes di Kabupaten Buleleng direpresentasikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem

pengendalian internal yang diterapkan pada BUMDes di Kabupaten Buleleng sudah baik, sehingga dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

Pengendalian intern merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian perlunya pengendalian intern dalam sebuah organisasi sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan pihak donor maupun masyarakat. Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu organisasi untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan. Dimana sistem pengendalian internal memiliki pengaruh langsung terhadap *Good Governance* sehingga berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal merupakan salah satu sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Dalam mewujudkan sistem pengendalian internal yang baik dan tepat dalam suatu organisasi, dibutuhkan suatu evaluasi. Dimana hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi di dalam suatu organisasi. Hasil penelitian dari Wonar (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*, pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dimana apabila dalam suatu BUMDes dapat menerapkan sistem pengendalian internal secara baik dan tepat maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan pengelolaan keuangan BUMDes dan juga mencegah terjadinya kecurangan dalam BUMDes tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Pertama, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif 0,500 dengan nilai signifikansi uji t 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Kedua, *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif 0,417 dengan nilai signifikansi uji t 0,015 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ketiga, sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif 0,428 dengan nilai signifikansi uji t 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, Bagi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) disarankan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pegawai agar memperhatikan pengalaman, latar belakang tingkat pendidikan dan tingkat kemampuan mengidentifikasi serta mengatasi masalah. Hal ini diharapkan dapat membuat pegawai yang terlibat dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) memiliki latar belakang, pengalaman, dan tingkat pendidikan yang baik dalam mengerjakan tugas/pekerjaan di divisinya dengan cara memberikan pelatihan atau diklat pengembangan kompetensi SDM secara berkala sesuai dengan bidang kerjanya, dan untuk tingkat pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi atau dengan memberikan apresiasi bagi pegawai teladan dengan memberikan beasiswa untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi. Serta memiliki kemampuan mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani dengan cara

mengikuti pelatihan keahlian atau *skill training* mengenai cara mengidentifikasi masalah dan cara mengatasi masalah dalam pekerjaan untuk dapat dengan cepat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani.

Kemudian, dalam memaksimalkan terlaksananya *whistleblowing system*, pengurus disarankan untuk dapat menganalisis upaya pencegahan *fraud* dengan *whistleblowing system*, sehingga pengurus dapat menerapkan suatu usaha pencegahan upaya korupsi untuk membuat lembaga yang bersih dan bebas dari *fraud*, dan KKN dengan cara membuat website atau forum pengaduan kecurangan, serta membuat regulasi atau aturan yang jelas mengenai penerapan *whistleblowing system* yang mengatur tentang perlindungan bagi pegawai yang ingin melaporkan perbuatan kecurangan agar dapat membuat pelapor merasa aman dan berani melaporkan adanya kecurangan tanpa takut merasa posisi jabatan kerjanya terancam.

Dalam hal meningkatkan penerapan sistem pengendalian internal, pengurus disarankan memperhatikan aktivitas pengendalian. Hal ini menjadi penting agar pengurus mampu melakukan pemeriksaan yang independen atas pelaksanaan kegiatan dalam pengelolaan dana BUMDes untuk dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan oleh BUMDes. dengan cara membuat stuktur organisasi yang jelas sesuai dengan keahlian, tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai serta melakukan pemeriksaan dan pemantauan secara periodik contohnya dengan mewajibkan semua pegawai untuk membuat laporan jurnal/catatan pencapaian kegiatan setiap minggu/bulan sehingga dapat mengecek seluruh kegiatan pegawai dan dapat mengetahui sejak dini kalau ada kecurangan yang dilakukan.

Kedua, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, karena berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,775. Hal ini menunjukkan bahwa 77,5% variabel pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh variabel

kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing system*, dan sistem pengendalian internal, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 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.