

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri / lembaga / entitas keuangan syariah telah berkembang sangat cepat pada dua dasa warsa ini (Statistik Perbankan Syariah, OJK). Sistem syariah merambah pada berbagai sektor keuangan yang dimulai dari sektor perbankan, pembiayaan (*leasing*), asuransi, pegadaian, reksa dana bahkan sistem keuangan mikro dan koperasi. Berdasar data dari *world population review*, jumlah penduduk islam ditanah air di tahun 2020 sebanyak 229 juta orang atau sebesar 87,2% sehingga membuat semakin tumbuhnya sistem syariah pada berbagai sektor di Indonesia. Data otoritas jasa keuangan (OJK) tentang perbankan syariah pada Juni 2018 terdapat 21 UUS (unit usaha syariah), 13 BUS (bank umum syariah), dan 168 BPRS dengan total aset keseluruhan mencapai 444,43 triliun sedangkan pada data terakhir Oktober 2020, 14 BUS, 20 UUS dan 163 BPRS dengan aset keseluruhan mencapai 571,177 miliar rupiah.

Koperasi syariah di Indonesia meskipun jumlahnya masih minim, namun menunjukkan pertumbuhan yang positif. Sampai dengan akhir Desember 2019, Kementerian Koperasi dan UKM mencatat terdapat 4.046 unit KSPPS (koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah) dari seluruh KSP (koperasi simpan pinjam) di Indonesia sebanyak 16.549 unit. Merujuk data yang diolah Kemenkop UKM, sampai Juni 2019, kontribusi koperasi 5,1% terhadap PDB di Indonesia. Berbagai Negara diseluruh dunia saat ini juga mempraktekkan koperasi. Organisasi Koperasi Internasional (*Internasional Co-operative Alliance/ICA*) sampai dengan Juli 2019 menyebutkan 3 juta badan usaha koperasi yang ada

didunia beranggotakan sebanyak 1,2 miliar orang dan diseluruh dunia, koperasi juga telah mempekerjakan 10% dari angkatan kerja global atau sebanyak 280 juta orang. KSPPS adalah lembaga keuangan syariah yang secara hukum normatif didalamnya keberadaannya diatur dalam peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah nomor 16/per/m.kukm/ix/2015 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah oleh koperasi.

Tujuan didirikannya KSPPS adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan anggota secara umum, tanpa melanggar prinsip syariah. Berbasis syariah bukan berarti terlepas dari kecurangan, masyarakat perlu berhati-hati sebab peluang terjadinya *fraud* selain dari manajemen juga berasal dari pihak pegawai. Lembaga keuangan syariah pun tetap ada kemungkinan melakukan kecenderungan kecurangan. Sistem keuangan islam menghadapi berbagai macam tantangan pada aspek operasional, toritis dan implementasi (Iqbal dan Mirakhor, 2008). Pada umumnya, kegagalan lembaga keuangan sejenis koperasi berasal dari dalam lingkungan internal yang disebabkan karena lemahnya komitmen pengurus untuk menjalankan koperasi. Lemahnya pengawasan dan komitmen dari pengurus bisa menjadi celah kecurangan dan penyalahgunaan wewenang oleh karyawan dan jajaran manajerial koperasi.

Pedoman tata kelola KSPPS mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kepatuhan dan penerapan nilai etika dan prinsip syariah yang berlaku pada suatu lembaga keuangan yang melakukan pengolahan dana masyarakat, khususnya anggota koperasi maka KSPPS dibutuhkan untuk penerapan pengelolaan koperasi dengan baik (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2016). Meskipun prinsip anggota dan kegiatannya berdasarkan syariah Islam, KSPPS juga tidak terlepas dari *fraud* karena berbagai macam *fraud* bisa terjadi dalam lingkungan koperasi syariah. Contoh kasus *fraud* yang telah terjadi di lembaga keuangan syariah adalah kasus terbaru di Jawa Tengah yang telah masuk putusan Mahkamah Agung pada no 39/Pdt.g/2020/PN pada tahun 2020 yang dilakukan oleh karyawan yang menjabat sebagai Teller dan Staff administrasi di salah satu koperasi jasa keuangan syariah yang berkedudukan

di Borobudur melakukan kecurangan berupa penggelembungan pinjaman dan pinjaman fiktif, pemakaian uang koperasi untuk kepentingan pribadi dan ditemukan kerugian sekitar Rp 2.145.466.000 (Mahkamahagung.go.id). Salah satu riset terdahulu Karim dan Iriyanto (2016) menunjukkan di penelitiannya ada temuan 5 potensi kecurangan pada simpanan dan 6 potensi kecurangan pada pembiayaan yang diberikan kepada anggota. Ditemukan pelakunya banyak yang dilakukan oleh pihak internal. Salah satu faktor yang menimbulkan kecurangan adalah karena adanya tekanan, misalnya tekanan keuangan yang dialami oleh pelaku kecurangan tersebut.

Beberapa kasus *fraud* di lembaga keuangan syariah bahwa sebagian besar tindakan *fraud* dilakukan pihak internal lembaga keuangan syariah tersebut. Padahal harapan pihak lembaga syariah bebas dari *fraud* dan memiliki ketahanan yang lebih kuat, tetapi pada kenyataannya setiap manusia berpeluang untuk melakukan *fraud* (Najib dan Rini, 2016). Maka dari itu, kepatuhan terhadap prinsip syariah harus dilakukan, sebab ini merupakan salah satu indikasi bahwa lembaga keuangan tersebut tidak melakukan kecurangan. Sebuah usaha yang bersimbol agama bukan menjamin bahwa lembaga tersebut bebas dari *fraud*. Setiap entitas berpeluang untuk melakukan kecurangan (Sula dan Alim, 2014).

Berdasar data kasus-kasus *fraud* di atas, maka diperlukan adanya upaya yang harus dilakukan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecurangan/*fraud*, karena *fraud* bisa merugikan entitas dan pihak-pihak tertentu. Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan koperasi syariah sebagai upaya pencegahan terhadap *fraud*, salah satunya adalah dengan menerapkan kebijakan *job rotation*. *Job rotation* dapat diartikan proses perpindahan pegawai dari satu tanggung jawab tertentu beralih ke tanggung jawab yang lain. Dengan diterapkannya kebijakan *job rotation* ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, mengurangi stres kerja, memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan serta dapat meningkatkan keterampilan karyawan (Permatasari, 2016). Wells mengatakan bahwa *job rotation* digunakan agar bisa meminimalisir kekuatan atau kekuasaan yang berlebih pada satu posisi jabatan

tertentu dalam suatu pekerjaan. Ketika seseorang mempunyai kekuasaan yang penuh dan berlebihan pada satu jabatan, bisa dimungkinkan seseorang tersebut telah mengetahui kekurangan atau celah entitas sehingga bisa melakukan kecurangan. Apabila *job rotation* dilaksanakan dengan rutin, maka independensi karyawan akan terjaga dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki jabatan akan sadar bahwa suatu saat nanti jabatan dan tugasnya akan diganti oleh orang lain, sehingga orang tersebut akan mempertahankan kejujurannya. Jika independensi seseorang terjaga, maka tidak akan terjadi kolusi antara karyawan satu dengan lainnya untuk berbuat curang (Puspitasari, 2013).

Menurut penelitian Shanikat (2014) menunjukkan bahwa dalam keberadaanya *job rotation* atau *mandatory vacation* memiliki tingkat efektivitas sebesar 80% sebagai upaya untuk pencegahan *fraud*. Selain itu, menurut Smith (1998) dalam usaha menekan *fraud*, terdapat beberapa cara yang dapat dipraktekkan kepada karyawan seperti pendampingan, pelatihan dan *job rotation*. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif tentang fungsi *job rotation* sebagai usaha mengurangi kecurangan. Christian (2003) dan Zimbelman et.al (2009) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa ada upaya yang dapat dipraktekkan untuk mencegah terjadinya *fraud* yaitu penerapan *job rotation* pada seorang karyawan secara rutin dan sesuai dengan jadwalnya akan dirotasikan ke bermacam-macam pekerjaan yang berbeda-beda, para karyawan akan sadar bahwa diketahuinya tindakan kecurangannya lebih besar dan lebih beresiko. Penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Fišar et al., (2020), Istiqomah (2017), Anggraini, (2020), Wibisono (2015), Huang et al.,(2015) mengatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan adanya *job rotation*.

Selain *job rotation*, sikap mendasar yang harus dimiliki seseorang karyawan pada satu organisasi yang berlabel syariah juga sangat dibutuhkan sikap religiusitas terhadap kinerja di dalam entitas lembaga keuangan syariah tersebut. Setiap individu yang memiliki sikap religiusitas mempunyai batasan dalam menghadapi persaingan dilingkungan kerja. Sikap religiusitas memotivasi individu untuk mempunyai sikap yang lebih baik dalam bekerja.

Keyakinan dan ketakutan mereka kepada Allah akan menjadikan manusia untuk bersikap lebih baik dengan mentaati segala perintahnya dan menjauhi semua larangannya dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.

Sikap religiusitas yang ada pada manusia, menimbulkan kecerdasan spritual membuat seseorang menjadi bahagia pada saat melaksanakan pekerjaannya. Perasaan bahagia membuat seseorang menikmati pekerjaannya, sehingga kualitas dan produktivitas kerjanya akan meningkat. Religiusitas merupakan satu keadaan yang dimiliki individu dan mendorongnya untuk bersikap sesuai kadar ketaatannya terhadap agama (Ancok dan Suroso, 1994). Seorang individu yang memiliki sikap keagamaan atau religiusitas mempunyai motivasi dan mendorong individu tersebut untuk menjalankan aktivitasnya, karena keyakinannya terhadap agamanya mempunyai nilai unsur ketaatan dan kesucian, hal ini akan berpengaruh kepada individu tersebut untuk melakukan suatu kebaikan. Sedangkan agama merupakan nilai etik karena ajaran agamanya mengatur hal-hal yang dihalalkan dan hal-hal yang diharamkan oleh agamanya (Jalaluddin, 2001).

Penelitian Basri (2015) menunjukkan jika dalam hidup seseorang, agama mempunyai peran penting karena perilaku dan watak seseorang yang kurang baik bisa terkontrol karena adanya agama. Seseorang yang tingkat religiusitasnya tinggi akan dapat mengontrol perbuatan seseorang baik atau buruk tanpa membenarkan setiap tindakan yang salah. Selain itu, tingginya tingkat religius yang dimiliki seseorang akan mencegah seseorang untuk melakukan tindakan yang dilarang (kecurangan) karena memiliki rasa bersalah apabila melakukan tindakan tersebut. Perusahaan harusnya akan melakukan berbagai upaya untuk mengurangi bahkan mencegah karyawan dalam melakukan tindakan kecurangan. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan kesadaran dengan memberikan kajian keagamaan kepada karyawan khususnya karyawan yang bekerja pada perusahaan berlandaskan syariah agama. Hal ini didukung dari penelitian Anggraini (2020), Ananda et al (2019), Urumsah et al., (2018) dengan meningkatkan

kesadaran karyawan, perusahaan berharap tindakan *fraud* atau kecurangan yang dilakukan bisa dicegah.

Beberapa faktor lain yang mendukung dua variabel di atas untuk bisa mencegah adanya kecurangan yaitu *organizational justice* atau keadilan dalam satu organisasi. Lawyer (1991) dalam Suhartini (2005) menunjukkan jika seorang individu diperlakukan tidak adil, maka ini bisa menimbulkan rasa iri kepada pegawai yang lainnya dan mereka bisa saja protes dan melakukan perlawanan sehingga timbul untuk melakukan kecurangan atas ketidakadilan itu. Maka dari itu, keadilan organisasi kepada karyawan harus terpenuhi, sehingga produktivitas dan hasil kinerja karyawan akan meningkat dan tidak lagi mempunyai niat untuk berbuat kecurangan dan membuat perusahaan mengalami kerugian (Lawyer, 1991).

Menurut penelitian Colquitt et al.,(2001), Cropanzano et al.,(2002), dan Amiri, et al. (2013) menunjukkan bahwa keadilan organisasional dibagi menjadi tiga yaitu *distributive justice* (keadilan distributif) yaitu keadilan yang bersepsi pada kepuasan individu bisa dipengaruhi oleh keadilan distributif dengan bermacam jenis kompensasi yang berkaitan dengan hasil pekerjaan misalnya tunjangan, upah, bonus, pengakuan, peluang untuk maju dan tugas kerja. Moorman (1991) menyatakan bahwa dalam persepsi keadilan organisasi. Salah satu upaya untuk memperkecil kecurangan yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja adalah dengan kebijakan distribusi dengan mengevaluasi kinerja para karyawan, membuat perubahan program agar karyawan bisa lebih baik dan proses yang adil melalui *job rotation*. Akan tetapi dalam melakukan *job rotation* dibutuhkan keadilan yang setara untuk pegawai. Perpindahan posisi jabatan harus berdasarkan atas objektivitas, landasan yang bersifat ilmiah dan hasil dari prestasi kinerjanya. Perusahaan dalam menerapkan *job rotation* harus dilakukan dengan menggunakan indikator pengukuran kinerja yang sesuai dan dilakukan dengan semestinya, pelatihan karyawan, penyeleksian posisi yang sesuai, waktu untuk belajar serta pengaturan kompensasi adalah contoh ukuran yang sesuai.

Bentuk yang kedua adalah *procedural justice* (keadilan prosedural) yang merupakan keadilan untuk membuat suatu keputusan yang berfokus pada proses seperti pemberian *reward and punishment* dan pembuatan peraturan-peraturan. Jika keadilan prosedural karyawan tinggi, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk mengikuti aturan, berpartisipasi dalam kegiatan dan karyawan akan menilai hasil tersebut adalah relevan dan adil. Etis adalah salah satu dari enam aturan pokok keadilan prosedural yang diidentifikasi oleh Leventhal (1980) di mana setiap orang akan menjunjung tinggi moral dan standar etika. Moral yang dimaksud pada penelitian ini adalah sikap religiusitas karyawan. Religiusitas karyawan yang rendah bisa menjadi penyebab terjadinya *fraud*.

Said et al, (2018) memandang agama sebagai faktor yang mempunyai pengaruh terhadap berkembangnya kepribadian manusia, pengalaman manusia dan bagian yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang yang nilai religiusitasnya rendah akan mengabaikan nilai-nilai agamanya dan bisa melakukan perbuatan yang dilarang dan tidak mempunyai moral. Seseorang yang nilai religiusitasnya tinggi akan lebih memperhatikan dan peduli terhadap kepentingan orang lain serta sisi religiusitasnya akan berkontribusi kepada idealisme seseorang. Religiusitas yang tinggi seorang individu akan mencegah individu tersebut melakukan tindakan kecurangan dikarenakan hal tersebut melanggar aturan dan norma (Hood et al, 1996). Penelitian-penelitian sejenis yang mendukung *organizational justice* adalah penelitian dari Manurung et al (2015), Setiawan et al (2020), Manzoor (2017), Wijayanti & Yandra (2020), Sumbayak (2017), Yuliana (2016), Pristiyanti (2012), Indriani et al (2016), Fathi et al (2017) Pamungkas (2014), Zamzam et al (2017).

Urgensi dan pentingnya penelitian ini adalah karena penelitian ini menggunakan subjek KSPPS se-Madura dan langsung terjun mencari data pada salah satu daerah yang merupakan kabupaten pertama di tahun 2017 yang menerapkan program koperasi berbasis syariah di Indonesia yaitu kabupaten Pamekasan (deputi bidang pembiayaan kementerian koperasi dan UKM, 2017) dan peneliti melihat adanya beberapa penelitian terbaru yang menguji kembali

variabel *job rotation* dan ditemukan tidak konsistennya hasil peneliti sebelumnya. Seperti penelitian Egita (2020) yang menunjukkan bahwa *job rotation* belum bisa mengurangi atau belum bisa mencegah terjadinya *fraud*, kemudian penelitian Kharie & Bereki (2020) serta Darwis (2020) menunjukkan bahwa *organizational justice* tidak berpengaruh terhadap *fraud prevention*. Pengembangan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah pada penelitian Manurung et al (2015) menggunakan variabel komitmen organisasi yang dimoderasi oleh *organizational justice*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *job rotation* dan religiusitas dengan dimoderasi *organizational justice* yang menggunakan subjek dan alat uji berbeda dari sebelumnya. Dari perbedaan dan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu membuat penulis tertarik dan menjadikan alasan untuk menguji kembali variabel *job rotation* dan religiusitas dengan menggunakan variabel *organizational justice* sebagai variabel moderasi sebagai pencegahan *fraud*.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah *Job rotation* berpengaruh terhadap *Fraud Prevention*?
2. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap *Fraud Prevention*?
3. Apakah *Organizational Justice* mampu memoderasi pengaruh *Job rotation* terhadap *Fraud Prevention*?
4. Apakah *Organisational Justice* mampu memoderasi pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud Prevention*?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Pengaruh *Job rotation* Terhadap *Fraud Prevention*
2. Mengetahui Pengaruh Religiusitas Terhadap *Fraud Prevention*
3. Mengetahui Apakah *Organizational Justice* mampu memoderasi pengaruh *Job rotation* terhadap *Fraud Prevention*

4. Mengetahui apakah *Organizational Justice* mampu memoderasi pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud Prevention*

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Bidang akademik, yaitu dapat menjadi referensi dan pedoman mengenai faktor-faktor pencegahan *fraud*.
2. Menjadi tambahan referensi untuk penelitian berikutnya dalam pengembangan penelitian.
3. Dapat menjadi bahan masukan untuk pencegahan *fraud* di kalangan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS).