

**ANALISIS PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PEGAWAI DI KOPERASI  
SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) HANADA  
QUWAIS SEMBADA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

**MAHRUS ALWI  
NIM. 1917202159**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang tertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahrus Alwi  
NIM : 1917202159  
Jenjang : S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Analisis Pencegahan Fraud Pada Pegawai Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Hanada Quwais Sembada”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumber.

Purwokerto, 16 Januari 2024

Yang menyatakan,



Mahrus Alwi

NIM. 1917202159



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Mahrus Alwi NIM 1917202159 yang berjudul:

**ANALISIS PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PEGAWAI DI KOPERASI  
SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) HANADA  
QUWAIS SEMBADA**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Perbankan Syariah (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 31 Oktober 2023

Pembimbing,



Akhris Fuadatis Sholikha, S.E.,  
M.Si.

NIDN. 2009039301

## **MOTTO**

“Hidup santai, tapi jangan sampai lalai”



**ANALISIS PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PEGAWAI DI KOPERASI  
SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) HANADA  
QUWAIS SEMBADA**

**MAHRUS ALWI  
NIM. 1917202159**

Email : [mahrusalwi16@gmail.com](mailto:mahrusalwi16@gmail.com)

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Banyaknya lembaga keuangan syariah yang berkembang di Indonesia saat ini menimbulkan banyaknya kejadian yang tidak mengenakan bagi nasabah karena seringnya muncul berita tentang *Fraud* yang dilakukan di sekitar lembaga keuangan syariah. Terbukti oleh salah satu BMT yang berada di daerah Banyumas-Ajibarang, salah satu pegawainya melakukan *Fraud* dengan menggelapkan uang nasabah. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mencegah pegawai untuk tidak melakukan *Fraud*. Selaras dengan tujuan penelitian ini untuk menganalisis cara pencegahan *Fraud* pada pegawai perusahaan.

Penelitian ini menerapkan penelitian lapangan dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kepustakaan dengan subjek penelitian adalah pegawai dan manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang. Kemudian untuk metode analisis data yang dipakai adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya perusahaan, *reward* and *punishment* dan moralitas keislaman berdampak positif terhadap upaya pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang. Dengan begitu hal ini selaras dengan teori kognitif sosial bahwa faktor budaya perusahaan, *reward* and *punishment* dan moralitas keislaman berpengaruh terhadap upaya pencegahan *Fraud*.

Kata kunci : pencegahan *Fraud*, budaya perusahaan, *reward* and *punishment* dan moralitas keislaman

**ANALYSIS OF FRAUD PREVENTION IN EMPLOYEES IN KOPERASI  
SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) HANADA  
QUWAIS SEMBADA**

**MAHRUS ALWI**  
**NIM. 1917202159**

Email : [mahrusalwi16@gmail.com](mailto:mahrusalwi16@gmail.com)

Sharia Banking Department, Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRACT**

The large number of sharia financial institutions developing in Indonesia is currently giving rise to many unpleasant incidents for customers because news frequently appears about *Fraud* being committed around sharia financial institutions. It was proven by one of the BMTs in the Banyumas-Ajibarang area that one of their employees committed *Fraud* by embezzling customers' money. Therefore, it is important for companies to prevent employees from committing *Fraud*. In line with the aim of this research to analyze ways to prevent *Fraud* among company employees.

This research applies field research and uses a qualitative descriptive approach. Research data collection techniques were carried out by means of observation, interviews, documentation and literature with research subjects being employees and managers of KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang. Then the data analysis method used is data reduction, data presentation and conclusions. Meanwhile, data validity techniques use source triangulation techniques, technical triangulation.

The research results show that corporate culture, *reward* and *punishment* and Islamic morality have a positive impact on *Fraud* prevention efforts among KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang employees. In this way, this is in line with social cognitive theory that corporate culture, *reward* and *punishment* and Islamic morality factors influence *Fraud* prevention efforts.

Keywords: *Fraud* prevention, company culture, *reward* and *punishment* and Islamic morality

## PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa syukur dan bahagia skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Susiyanto dan Ibu Rohati, kaka terbaik sepanjang masa Atik Nurhaliza serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan moril, materi, serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
2. Dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar saya menjadi lebih baik.
3. Yang selalu menjadi support sistem Shabrina Marsheila. Kakak dan keluarga besar yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Sahabat dan teman sejawat yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan target yang penulisharapkan.

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥ	Ḥ	ha (dengan garis di bawah )
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	ze (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan garis di bawah )
ض	d'ad	Ḍ	de (dengan garis di bawah )
ط	Ṭa	T	te (dengan garis di bawah )
ظ	Ẓa	Ẓ	zet (dengan garis di bawah )
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el

م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

**A. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap**

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

**B. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h**

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

1. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة الفطر	Ditulis	Zakat al-fitri
------------	---------	----------------

**C. Vokal pendek**

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

**D. Vokal panjang**

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya'	Ditulis	I
	كرئم	Ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furud

**E. Vokal rangkap**

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
----	-------------------	---------	----

	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

**F. Vocal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof**

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	a'iddat

**G. Kata sandang alif + lam**

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	al-qiyas
--------	---------	----------

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan I (el)-nya

السماء	Ditulis	As-sama
--------	---------	---------

**H. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئالفروض	Ditulis	Zawi al-furud
-----------	---------	---------------

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya untuk memenuhi kebutuhan hamba-Nya. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW atas syafaat beliau sehingga kehidupan menjadi lebih baik. Dengan mengucap *Alhamdulillah* atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan, Reward and Punishment, Serta Moralitas Keislaman Terhadap Pencegahan *Fraud* Pegawai di KSPPS Hanada Quwais Sembada.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari pihak yang telah membantu penulis. Tidak ada penghargaan yang terindah selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dari penulis kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.SI., ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak., Koordinator Program Studi Pebankan Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin

Zuhri Purwokerto.

8. Akhris Fuadatis Sholikha, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi Penulis.
9. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Seluruh staff Perpustakaan Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Kedua orang tua, Bapak dan Ibu penulis yang luar biasa dalam merawat dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang. Semoga Allah SWT senantiasa membuka pintu surga yang seluas-luasnya.

Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun, penulis selalu harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 24 November 2023

Penulis,



Mahrus Alwi

## DAFTAR ISI

NOTA DINAS PEMBIMBING .....	i
MOTTO .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Opersional.....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat.....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>16</b>
A. Kognitif Sosial.....	16
B. Kajian teologis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	36
C. Subjek Dan Objek Penelitian.....	37
D. Jenis Dan Sumber Data .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Uji Keabsahan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Profil KSPPS Hanada Quwais Sembada .....	41
B. Gambaran Umum Pencegahan <i>Fraud</i> pada Karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada .....	50

C. Analisis Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pada Pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Pustaka.....	14
Tabel 4. 1 Pembuatan Tabungan.....	46
Tabel 4. 2 Persyaratan Pengajuan Pembiayaan.....	47



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syariah, salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS), yang merupakan lembaga keuangan dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum Islam. Perkembangan tersebut tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Pada saat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tinggi. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tertentu. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik, maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi (Teguh, 2019).

Akhir-akhir ini, kejadian kasus *Fraud* atau kecurangan cukup banyak terjadi dalam lingkungan lembaga keuangan pemerintah maupun non-pemerintah. Banyak kasus *Fraud* yang terjadi, tentu akan membuat lingkungan kerja yang tidak kondusif dan akan merugikan pihak-pihak tertentu. Tentunya diperlukan tindakan untuk mencegah terjadinya *Fraud* dalam suatu organisasi. Posisi dalam pekerjaan dapat mempengaruhi karyawan melakukan tindakan *Fraud* (Fathi dkk, 2018). Posisi dalam perusahaan dapat membuat seseorang bisa mengendalikan aset dan memiliki akses informasi mengenai perusahaan yang lebih luas. Seseorang dengan posisi dalam pekerjaan yang lebih tinggi dapat meminta karyawan yang

menjadi bawahannya untuk melakukan tindakan *Fraud* guna memuluskan proyeknya. Posisi dalam pekerjaan yang dimiliki dalam perusahaan dapat memberikan keleluasaan lebih untuk melakukan tindakan yang menyimpang (Irphani, 2018). Menurut (Waluyo, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Fraud*.

Berlawanan dengan penelitian Indriyani, dkk (2018) yang menemukan posisi dalam pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *Fraud*. Pada saat seseorang tidak berada di posisi yang tinggi dalam sebuah perusahaan, maka akan memperkecil kemungkinannya untuk melakukan *Fraud*. Menurut *Association of Certified Fraud Center Examiner (ACFE)* dalam *Fraud Examiners (Manual, 2019)*, *Fraud* (kecurangan) berkenaan dengan adanya keuntungan yang diperoleh seseorang dengan menghadirkan sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Di dalamnya termasuk unsur-unsur *surprise* atau tidak terduga, tipu daya, licik, dan tidak jujur yang merugikan orang lain. Sedangkan, *Fraud* menurut Mark Zimbelman, dkk (2019) tidak ada kepastian dan aturan yang dapat diterapkan mengenai proporsi umum dalam mendefinisikan *Fraud*. Salah satu batasan yang dapat digunakan untuk mendefinisikan *Fraud* adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan *Fraud* adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan manusia untuk mendapatkan keuntungan tertentu dari pihak lain dengan menggunakan kemampuannya dalam memberikan sebuah keterangan palsu.

ACFE atau *Association of Certified Fraud Examinations* (2018) dalam Wibisono (2020) terdapat 1.388 kasus *Fraud* di seluruh dunia, kasus *Fraud* ini juga semakin bertambah setiap tahunnya. Menurut data ACFE jumlah persentase penyalahgunaan aset yang terjadi pada tahun 2010 adalah 86,3% sedangkan pada tahun 2012 jumlah persentase penyalahgunaan aset meningkat menjadi 86,7%. Jenis *Fraud* lain yang juga mengalami peningkatan adalah kasus korupsi dan kecurangan laporan keuangan. Pada tahun 2010 jumlah persentase kasus korupsi yang terjadi adalah 32,8% dan pada tahun 2012 jumlah presentase kasus korupsi meningkat menjadi 33,4%.

Kasus kecurangan laporan keuangan yang terjadi pada tahun 2010 adalah sejumlah 4,8% dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 7,6%. Dari data tersebut dapat di lihat bahwa jumlah kasus *Fraud* yang mengalami peningkatan paling tinggi adalah kasus kecurangan laporan keuangan. Meskipun jenis kecurangan laporan keuangan memiliki peningkatan yang paling besar, akan tetapi jumlah kasus *Fraud* yang paling tinggi adalah penyalahgunaan aset oleh karyawan.

Data dari ACFE tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh KPMG's. Menurut KPMG's *Fraud* Survei 2003 (dalam David T. Wolfe dan Dana R Hermanson, 2019) hasil survei dari tahun 1998 sampai dengan 2003 dikatakan bahwa *employee Fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan adalah tipe kecurangan yang paling banyak terjadi. Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan ini bisa dilakukan oleh karyawan itu sendiri atau berkelompok. Dengan adanya data ini, diperlukan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi adanya *Fraud*.

*Fraud* sangat merugikan perusahaan dan pihak-pihak tertentu, maka harus adanya tindakan yang dilakukan untuk mencegah guna menghindari terjadinya *Fraud* yang dilakukan oleh karyawan, yaitu dengan membuat sistem pengendalian manajemen yang efektif. Beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghindari *Fraud* dalam suatu organisasi, yang pertama dengan menerapkan sistem *reward and punishment* metode ini menurut Simamora (2019) dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pendapat ahli tersebut, menguatkan fakta bahwa pemberian *reward* dapat menjadi dorongan bagi para karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2020) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan adanya sistem *punishment*, maka karyawan dalam suatu perusahaan akan lebih teliti dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja agar tidak

mendapatkan hukuman. Menurut Ali dkk (2017), berpendapat bahwa semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan.

Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Yang kedua budaya organisasi, salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens (2018) adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Pernyataan Arens diperkuat oleh P. Kotter dan James L. Heskett (1992) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat, yang mencakup komitmen terhadap integritas dan etika, dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan dan membantu mencegah terjadinya kecurangan. Perbankan bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik dalam perusahaan agar tindakan kecurangan bisa diminimalkan. Penelitian Wilopo (2019) membuktikan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan. Semakin rendah perilaku tidak etis dari manajemen pada perusahaan terbuka dan BUMN di Indonesia maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Budaya etis organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan *Fraud* (Artini dkk, 2020). Budaya organisasi merupakan gambaran bagaimana anggota organisasi berperilaku (Armstrong dalam Pramudita, 2019). Hal ini berarti budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap nilai dan norma dalam semua kegiatan bisnis tanpa disadari. *Fraud* merupakan perilaku menyimpang yang tidak sesuai dengan etika norma. Mengatasi perilaku tidak etis ini perlu dibudayakan perilaku etis dalam organisasi. Budaya etis organisasi suatu sistem norma dan kepercayaan

yang dimiliki dan diakui oleh anggota organisasi, kemudian akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam bertindak.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai mendasar sebuah organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi.

Cara lain untuk mengurangi atau mencegah *Fraud* dalam perusahaan adalah dengan memberikan kegiatan religius kepada para karyawan. Rohayati (2019) menyatakan bahwa seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan. Kegiatan religi yang disediakan oleh suatu perusahaan, diharapkan dapat membantu membentuk akhlak karyawan dan semakin meningkatkan religiusitas masing-masing karyawan sehingga dalam bekerja tidak akan melakukan hal buruk yang salah satunya adalah melakukan kecurangan.

Pada penelitian, peneliti akan dikaji mengikuti 3 teori yang berhubungan dengan variable yang akan di bahas, yang pertama budaya perusahaan dalam teori ini meneliti bagaimana sistem kontrol internal dalam organisasi dapat mengurangi risiko *Fraud* dan memastikan kepatuhan dengan kebijakan dan prosedur, yang kedua teori *reward and punishment* kriminal membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *Fraud* dan bagaimana mereka merasionalisasikan perilaku mereka, yang ketiga Teori moralitas keislaman membahas bagaimana persepsi individu tentang keadilan dalam memberi imbalan dan

hukuman dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan perilaku mereka. Teori teori ini akan digunakan dalam penelitian terhadap KSPPS Hanada Quwais Sembada.

Alasan peneliti memilih KSPPS Hanada sebagai tempat penelitian yaitu karna soal perizinan, peneliti sudah melakukan observasi kepada beberapa lembaga keuangan non-bank di daerah Banyumas tetapi tidak mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di tempat tersebut seperti, namun di KSPPS Hanada peneliti diberikan izin untuk melakukan penelitian. Lalu, kemudahan mendapatkan data juga menjadi menjadi salah satu alasan peneliti memilih KSPPS Hanada karna keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

KSPPS Hanada Quwais Sembada merupakan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang didirikan pada bulan Juli tahun 2012. KSPPS yang berdiri pada tahun 2012 ini sudah cukup dikenal oleh warga di Purwokerto karena keamanan dan kepercayaan yang dipegang erat oleh KSPPS. KSPPS yang bekerja atas dasar prinsip syariah islam tanpa ada unsur bunga/sewa, dengan menggunakan sistem pembiayaan atau pinjaman berdasarkan atas prinsip persaudaraan dan kerjasama yang selalu mengarah pada rasa keadilan (Musobih and Mukarromah, 2019). Di KSPPS Hanada Quwais Sembada juga menerapkan *reward* and punishment, yaitu pemberian bonus yang akan diberikan ketika memenuhi target seperti bonus berbentuk uang ataupun jalan-jalan, namun di saat tidak mencapai target akan mendapatkan peringatan dari manajer. Lalu, KSPPS Hanada Quwais Sembada rutin melaksanakan pengajian untuk meningkatkan keimanan pegawai dengan tujuan untuk memperkecil kemungkinan pegawai melakukan kecurangan.

Pertumbuhan jumlah KSPPS di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun, terutama setelah disahkannya UU Koperasi Syariah pada tahun 2006. Pada tahun 2020, sekitar 1.200 KSPPS terdaftar di Indonesia dan menyediakan dana sebesar Rp7,7 triliun. Dibandingkan tahun sebelumnya, angka tersebut menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan yaitu

peningkatan jumlah KSPPS sekitar 13% dan peningkatan jumlah pembiayaan sebesar 12,5%. Salah satu faktor pendorong tumbuhnya KSPPS adalah kebutuhan masyarakat akan jasa keuangan berbasis syariah, terutama bagi mereka yang ingin memanfaatkan jasa keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah. Selain itu, dukungan pemerintah dan regulator dalam mendorong pengembangan KSPPS juga mendukung lembaga pengembangan keuangan mikro.

Selain itu, KSPPS juga menerapkan prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan, sehingga nasabah dan anggota koperasi memiliki hak yang sama dalam menentukan arah kebijakan KSPPS. KSPPS juga menyediakan layanan keuangan Syariah berdasarkan prinsip Syariah seperti tanpa riba (bunga), tanpa penghentian dan tanpa transaksi berisiko tinggi. Pada tahun 2011, omset koperasi syariah sebesar Rp 61,932 milyar dan tumbuh sebesar 8% pada tahun 2012 menjadi Rp 66,818 milyar. Koperasi syariah di Yogyakarta terdapat 98%, ini menunjukkan bahwa BMT di Yogyakarta semakin maju. Namun, perkembangan BMT yang cukup tinggi ini tercoreng oleh adanya beberapa kasus *Fraud*. Pada pemberitaan di berbagai media, sering penulis temukan kasus ketidak beresan beberapa lembaga keuangan berbasis syariah (LKS) baik yang bank maupun non-bank seperti BMT, KSPSS dan lain sebagainya. Semisal BMT (Baitul Mal Watamwil) di Banyumas, mulai dari pencairan dana nasabah yang macet, sampai praktek penipuan dan penggelapan dana nasabah. Berdasarkan pengalaman survei terbatas penelitian ini, penulis menemukan bahwa ada BMT mengalami permasalahan.

Salah satunya yang beritakan Radar Banyumas yaitu BMT X di Kabupaten Banyumas, hal ini didukung dengan informasi pada media sosial mengenai berita yang terjadi pada BMT tersebut bahwa memang karyawan perusahaan tersebut yang menggelapkan uang nasabah/anggota senilai total 2 M sehingga mencemarkan nama baik BMT tersebut. Selain itu permasalahan yang terjadi berdasarkan pengalaman penulis adalah kualitas sumber daya manusia BMT yang masih minim karena terjadinya beberapa tindakan

kecurangan yang dilakukan oleh karyawan, lalu lemahnya moralitas keislaman pada diri seorang karyawan yang membuat dirinya tidak jujur, dan budaya perusahaan yang sangat berpengaruh kepada perilaku dari para karyawannya. Beberapa kasus yang telah ditangani petugas instansi berwenang, dana nasabah kemungkinan tetap tak kembali, baik karena tersangkanya kabur atau memang sudah tidak memiliki dana apapun.

Pada kasus BMT yang bermasalah di Kabupaten Banyumas pada tahun 2020 ini cukup mencoreng lembaga keuangan syariah. Namun dengan adanya kasus *Fraud* di kabupaten Banyumas ini KSPPS Handa tetap eksis di masyarakat. Hal itu karena kepercayaan yang tinggi dari masyarakat terhadap KSPPS Handa dan amanah yang di pegang teguh oleh KSPPS Handa. Maka latar belakang tersebut maka peneliti terdorong untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana “Analisis pencegahan *Fraud* pada pegawai di KSPPS Hanada Quwais Sembada”.

## B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan konsep atau istilah yang digunakan dalam judul skripsi. Definisi operasional digunakan agar tidak terjadi kekeliruan penafsiran antara penulis dan pembaca, oleh karena itu diperlukan batasan istilah dalam penelitian yang berjudul “Analisis pencegahan *Fraud* pada pegawai di KSPPS Hanada Quwais Sembada” sebagai berikut :

### 1. Pencegahan

Definisi dari pencegahan adalah tindakan atau usaha yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kerugian atau kerusakan pada perusahaan. Kerugian atau kerusakan tersebut dapat berupa kerugian finansial, kerugian reputasi, atau kerugian lainnya. Pencegahan merupakan upaya yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi perusahaan dari kerugian dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut KBBI pencegahan berasal dari kata dasar cegah, memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga pencegahan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

Menurut Leden Marpaung (2019) definisi Pencegahan atau preventif adalah pendekatan, prosedur dan metode yang dibuat untuk meningkatkan kompetensi interpersonal seseorang dan fungsinya sebagai individu, pasangan, orang tua, ataupun dalam keterlibatan dalam suatu kelompok, komunitas ataupun lembaga. Jadi dapat disimpulkan bahwa pencegahan merupakan upaya yang dilakukan guna mencegah atau meminimalisir terjadinya *Fraud* dalam sebuah organisasi dalam hal ini ialah lembaga keuangan syariah atau KSPPS Hanada Quwais Sembada.

## 2. *Fraud*

Priantara (2019) menjelaskan *Fraud* adalah suatu perilaku melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain. Ukuran yang digunakan untuk mengukur perilaku *Fraud* berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Association of Certified *Fraud* Examiniers dalam Mustika et al (2016). Adapun indikator penelitian perilaku *Fraud* yaitu:

- a. Waktu masuk dan pulang kantor
- b. Penyalahgunaan aset
- c. Korupsi
- d. Kedisiplinan waktu bekerja

## C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan dibahas dalam skripsi skripsi ini yaitu : Bagaimana analisis pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada?

## D. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut menganalisis pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPSS Hanada Quwais Sembada.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi sumber bacaan ilmiah yang memberikan wawasan tentang tingkat moralitas, peraturan perusahaan dan penerapan sanksi terhadap pencegahan *Fraud* di suatu perusahaan dan juga dapat menjadi referensi bagi pihak yang ingin mengembangkan mauapun untuk melakukan sebuah penelitian yang serupa.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPSS Hanada Quwais Sembada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPSS Hanada Quwais Sembada.

b. Bagi Peneliti dan/atau Akademisi

Penelitian ini bermanfaat sebagai tolak ukur daya serap yang diperoleh selama perkuliahan dalam hal pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPSS Hanada Quwais Sembada.

E. Kajian Pustaka

Pada penulisan skripsi ini peneliti mengambil beberapa sumber referensi baik dari buku, skripsi, jurnal, dan sumber lainnya. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat dengan baik mendapatkan dan menggali informasi secara lebih mendalam dan terperinci mengenai topik yang sedang peneliti kaji. Sebelum peneliti membahas lebih lanjut tentang tingkat moralitas, peraturan perusahaan dan penerapan sanksi terhadap pencegahan *Fraud* di suatu perusahaan, peneliti melakukan beberapa penelusuran terdahulu yang berhubungan dengan variabel tersebut, yaitu sebagai berikut:

Pertama, pada jurnal yang di tulis oleh Nurul Alfian dengan judul “Nilai-nilai Islam Upaya Pencegahan *Fraud*” menyebutkan Pencegahan

kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tiga tujuan pokok yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Hal senada juga diungkapkan oleh Amrizal (2022) yang menyatakan bahwa pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan cara membangun struktur pengendalian internal yang baik, mengefektifkan aktivitas pengendalian, meningkatkan kultur organisasi dan mengefektifkan fungsi internal audit.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Eni Nurmiyati dengan judul “Hubungan Pemberian *reward* and *punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karima” menyebutkan bahwa Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rasulullah selalu menganjurkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada pada buruh mereka. Upah hendaknya diberikan secepatnya tidak boleh ditunda-tunda sebagaimana diperintahkan oleh Rasulullah SAW “Berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya”.

Ketiga, tesis yang ditulis oleh A. Tolkah Mansur dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak” menyebutkan bahwa faktor budaya organisasi, audit internal dan pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dan adanya peran auditor internal berpengaruh terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal dalam perusahaan.

Keempat, jurnal yang di buat oleh Yogi Ginanjar dan E. Mulya Syamsul berjudul “Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan *Fraud* Pada Bank Syariah di Kota Bandung” menyatakan Pemerasan atau penipuan dalam iklim bisnis mempunyai arti yang luar biasa, khususnya tujuan yang

salah, rincian organisasi sumber daya yang tidak benar, atau pengendalian informasi keuangan sehingga menguntungkan kelompok tertentu. Pemerasan yang umum terjadi, khususnya pengendalian pencatatan, mematkan pekerjaan kantor atau meningkatkan kerugian terhadap dana publik atau organisasi. Mencegah penipuan saja tidak cukup untuk mengatasinya, penipuan juga harus ditangkap sedini mungkin (Widaningsih & Hakim, 2020). Unsur-unsur penyebab misrepresentasi tidak lepas dari gagasan segitiga pemerasan, yaitu ketegangan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pemerasan karena kebutuhan moneter, yang kedua adalah peluang yang terjadi karena tidak adanya pengendalian batin yang ketat, dan terakhir, pertahanan sebagai sikap legitimasi oleh pelaku dengan membela demonstrasi palsu tersebut (Tuanakotta, 2018).

Kelima, jurnal yang dibuat oleh Putu Santi Putri Laksmi dan I Ketut Sujana dengan judul “Dampak Keterampilan SDM, Kualitas Mendalam dan Kerangka Pengendalian Internal Terhadap Penanggulangan Misrepresentasi dalam Administrasi Moneter Kota” mengungkapkan bahwa Kualitas etis atau yang biasa disebut kualitas mendalam adalah menunjukkan besar dan buruknya aktivitas dan watak yang dimiliki oleh individu atau kelompok, sedangkan bermoral merupakan pemikiran tentang besar dan buruknya etika yang dimiliki seseorang (Junia, 2021). Kualitas etis sangat penting untuk mencegah adanya kegiatan atau perbuatan palsu yang dilakukan, khususnya dalam pengawasan dana daerah, hal ini karena jika seseorang mempunyai kualitas etis yang baik maka pemanfaatan dan pengelolaan keuangan daerah akan tetap berjalan sesuai dengan tujuan.

Keenam, jurnal yang dibuat oleh Putu Santi Putri Laksmi dan I Ketut Sujana dengan judul “Dampak Keterampilan SDM, Kualitas Mendalam dan Kerangka Pengendalian Internal Terhadap Penanggulangan Misrepresentasi dalam Administrasi Moneter Kota” mengungkapkan bahwa Pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan

komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tiga tujuan pokok yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Ketujuh, jurnal yang dibuat oleh Putu Santi Putri Laksmi dan I Ketut Sujana dengan judul “Dampak Keterampilan SDM, Kualitas Mendalam dan Kerangka Pengendalian Internal Terhadap Penanggulangan Misrepresentasi dalam Administrasi Moneter Kota” menyebutkan bahwa faktor budaya organisasi, audit internal dan pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dan adanya peran auditor internal berpengaruh terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal dalam perusahaan.



Tabel 1.1 Kajian Pustaka

No	Penulis, Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	(Nurul Alfian) 2021	Nilai-nilai Islam Upaya Pencegahan <i>Fraud</i>	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan yaitu pencegahan <i>Fraud</i>	Penelitian terdahulu fokus pada nilai nilai islam guna mencegah <i>Fraud</i> . Sedangkan, penelitian sekarang tidak hanya dari nilai nilai islam fokus juga pada budaya perusahaan dan <i>reward and punishment</i>
2.	(Eni Nurmiyati) 2021	Hubungan Pemberian <i>reward and punishment</i> dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karima	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan yaitu pencegahan <i>Fraud</i> dengan variabel <i>reward and punishment</i>	Penelitian terdahulu fokus pada <i>reward and punishment</i> saja. Sedangkan, penelitian sekarang lebih pada budaya perusahaan dan moralitas keislaman
3.	(A. Tolkah Mansur) 2019	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan yaitu pencegahan <i>Fraud</i> dengan variabel budaya organisasi	Penelitian terdahulu fokus pada budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan, penelitian sekarang tidak hanya budaya perusahaan tetapi moralitas keislaman dan <i>reward and punishment</i> juga
4.	(Yogi Ginanjar dan E. Mulya Syamsul) 2020	Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan <i>Fraud</i>	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan	Penelitian terdahulu fokus pada peran auditor. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada budaya

		Pada Bank Syariah di Kota Bandung	yaitu pencegahan <i>Fraud</i>	perusahaan, moralitas keislaman dan <i>reward and punishment</i>
5.	(Putu Santi Putri Laksmi dan I Ketut Sujana)	Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Dalam Pengelolaan Keuangan Desa	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan yaitu pencegahan <i>Fraud</i> dengan variabel moralitas	Penelitian terdahulu fokus pada kompetensi SDM dan sistem pengendalian internal. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada budaya perusahaan, moralitas keislaman dan <i>reward and punishment</i>
6.	(Eko Sudarmanto, Citra Kharisma Utami)	Pencegahan <i>Fraud</i> Dengan Pengendalian Internal dalam Perspektif Alquran	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan yaitu pencegahan <i>Fraud</i>	Penelitian terdahulu fokus pada pengendalian internal dalam perspektif Al-Quran. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada budaya perusahaan, moralitas keislaman dan <i>reward and punishment</i>
7.	(Agustina Yohana Simbolon, Crys Kuntadi)	Pengaruh penerapan akuntansi forensik, whistle blowing system, dan budaya organisasi terhadap pencegahan <i>Fraud</i> (Literature Review Akuntansi Forensik)	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terletak pada inti pembahasan yaitu pencegahan <i>Fraud</i> dan budaya perusahaan	Penelitian terdahulu fokus pada Pengaruh penerapan akuntansi forensik, whistle blowing system. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada budaya perusahaan, moralitas keislaman dan <i>reward and punishment</i>

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kognitif Sosial**

Kognitif sosial menekankan pada pembelajaran manusia diperoleh dari mengamati orang lain, aturan-aturan yang berlaku, keterampilan keterampilan yang dimiliki strategi dan keyakinan sikap perorangan. Bandura (dalam Yanuar Diyanto 2019) menjelaskan teori kognitif sosial dapat mengendalikan pikiran dan tindakan seseorang berdasarkan lingkungan sehingga lingkungan memegang peranan penting dalam tingkah laku individu. kognitif sosial dapat memiliki aplikasi yang signifikan dalam pencegahan *Fraud* dengan memfokuskan perhatian pada pemahaman perilaku manusia yang terkait dengan tindakan curang dalam konteks bisnis.

Konsep kognitif-sosial adalah gagasan yang menekankan bahwa mayoritas proses pembelajaran individu terjadi dalam lingkungan sosial. Melalui pengamatan terhadap orang lain, individu memperoleh pengalaman, norma-norma, keterampilan, strategi-strategi, keyakinan, dan perilaku. Individu juga dapat mengamati model atau contoh perilaku untuk mengevaluasi kegunaan dan kesesuaian sikap yang timbul dari perilaku yang diamati, dan selanjutnya, mereka dapat mengadopsi apa yang mereka yakini sebagai hasil yang diharapkan dari perilaku tersebut (mubin, 2021).

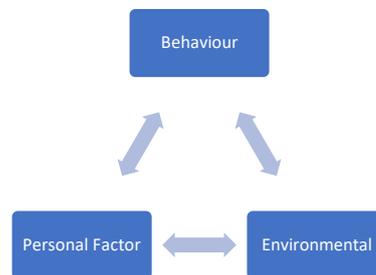
Dalam perkembangan teori ini, Bandura menjelaskan bagaimana seseorang mengendalikan peristiwa dalam hidupnya melalui pemikiran dan tindakan yang mengatur diri sendiri. Proses fundamentalnya mencakup penetapan arah tujuan, pengevaluasian asumsi mengenai hasil dari suatu tindakan, pengevaluasian kemajuan menuju pencapaian tujuan, serta pengaturan diri terhadap pemikiran, emosi, dan tindakan. Bandura menjelaskan bahwa salah satu ciri khas utama dari teori kognitif-sosial ini adalah peran sentral yang dimainkannya dalam pengaturan diri. Perilaku individu tidak hanya disesuaikan dengan kecenderungan orang lain, melainkan sebagian besar perilaku mereka didorong dan diatur oleh standar

internal, dan respon mereka terhadap perilaku mereka sendiri terkait erat dengan penilaian diri (Mubin, 2021).

Bandura meyakini bahwa observasi memberikan ruang bagi manusia untuk terus mengkaji sesuatu, bahkan tanpa melakukan tindakan konkret. Manusia melakukan kajian melalui pengamatan perilaku individu lain. Pembelajaran alternatif adalah metode pembelajaran yang melibatkan pengamatan orang lain sebagai sumber pembelajaran. Pandangan ini bertentangan dengan pandangan behaviorisme yang berpendapat bahwa faktor kognitif tidak diperlukan dalam menjelaskan proses pembelajaran. Jika seseorang dapat belajar melalui pengamatan, maka mereka harus memiliki kemampuan untuk berkonsentrasi, membentuk representasi mental, mengingat, memahami, dan membuat keputusan yang memengaruhi proses pembelajaran.

Teori ini meyakini bahwa asosiasi bukanlah elemen inti dari pembelajaran. Meskipun proses asosiasi berperan dalam pembelajaran, itu bukanlah syarat utama. Pembelajaran utama manusia adalah melalui contoh pengamatan, dan pengamatan ini terus terasosiasi. Fungsi asosiatif dalam proses pemodelan melibatkan fungsi informasi dan motivasi. Penguatan memiliki banyak nilai informasi, yaitu, perilaku asosiasi dan proses asosiasi itu sendiri dapat memberi tahu manusia tentang perilaku mana yang paling mungkin berhasil diadopsi. Perilaku manusia memiliki tujuan tertentu, dan dalam konteks ini, manusia dapat belajar melalui pengalaman, yang memungkinkan mereka untuk memprediksi dengan lebih baik perilaku mana yang akan mengoptimalkan peluang kesuksesannya. Oleh karena itu, pemahaman atau kognisi manusia tentang konsekuensi dari perilaku tertentu dapat membantu meningkatkan efektivitas prosedur pembelajaran. Dalam pendekatan pembelajaran sosial Albert Bandura, konsep determinan timbal balik adalah penting. Ini menyatakan bahwa perilaku manusia bukan hanya dipengaruhi oleh masukan sensorik, tetapi juga oleh faktor-faktor individu dan lingkungan. Dengan kata lain, perilaku manusia adalah hasil interaksi antara tingkah laku, individu, dan lingkungan.

Gambar 2.1 Rumus Kognitif Sosial 3 faktor



Gambar 2.1 Rumus kognitif sosial

## 1. Faktor-faktor kognitif sosial

### a. Faktor personal

Menurut teori ini, dalam konsep yang dijelaskan oleh Ainiyah (2017: 95), faktor personal merujuk pada karakteristik seperti pembawaan, kepribadian, dan temperamen individu. Faktor personal memiliki peran yang sangat penting dalam pengaruhnya terhadap perilaku. Bandura menganggap manusia sebagai individu yang mampu mengatur dirinya sendiri (self-regulation), memengaruhi perilaku dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, dan memberikan konsekuensi terhadap tindakannya sendiri (Suwartini: 2016: 40). Karena self-regulated learning merupakan salah satu karakteristik yang mencerminkan kepribadian peserta didik dan berperan sebagai panduan dalam pencapaian tujuan pendidikan, penelitian ini fokus pada self-regulated learning dalam konteks variabel personal di bidang akademik.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Filho dalam Alfina (2014: 231), teori ini mendefinisikan self-regulated learning sebagai keadaan di mana individu yang sedang belajar bertindak sebagai pengendali aktivitas pembelajarannya sendiri. Mereka memantau motivasi dan tujuan akademis mereka, mengelola sumber daya manusia dan materi, serta melakukan tindakan berdasarkan proses pengambilan keputusan dalam proses pembelajaran. Bandura juga menekankan bahwa ketika seseorang berusaha untuk mengatur dirinya sendiri (self-regulated),

hasilnya adalah perilaku yang akan memiliki dampak pada perubahan dalam lingkungan dan seterusnya.

#### b. Faktor Lingkungan

Bandura menjelaskan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu memahami interaksi individu tersebut dengan lingkungannya, termasuk lingkungan keluarga, teman sebaya, dan masyarakat. Oleh karena itu, penyesuaian diri menjadi hal yang penting untuk individu dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam konteks ini, penelitian ini mengambil tingkat penyesuaian diri dalam konteks akademik sebagai faktor lingkungan yang dipengaruhi oleh interaksi dengan teman sebaya.

Teori belajar sosial menekankan bahwa individu bukan hanya terpapar pada lingkungan yang ada, tetapi juga memiliki peran dalam memilih dan mengubah lingkungan tersebut melalui perilaku mereka sendiri. Oleh karena itu, penting untuk mencapai tingkat penyesuaian diri yang sejalan dengan lingkungan sekitar. Ketika siswa memiliki tingkat penyesuaian diri yang sesuai dengan lingkungan sekolahnya, maka mereka memiliki potensi untuk mencapai prestasi belajar sesuai dengan tujuan mereka.

#### c. Faktor Perilaku

Teori Bandura menjelaskan bahwa perilaku manusia terbentuk melalui interaksi yang berkelanjutan antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Individu mengembangkan perilaku mereka dengan cara meniru model perilaku di lingkungan mereka, dan proses pembelajaran melibatkan peniruan yang dapat bervariasi sesuai dengan situasi dan tujuan individu. Dalam pandangan Harinie dkk (2017: 3), Bandura juga mengungkapkan bahwa hampir semua fenomena pembelajaran berasal dari pengalaman langsung dan pengamatan terhadap perilaku orang lain (model perilaku).

Maka berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan Dalam penelitian ini, kita menyimpulkan bahwa teori Bandura menekankan

interaksi yang berkelanjutan antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku dalam membentuk perilaku manusia. Faktor personal, seperti karakteristik individu, memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku, termasuk kemampuan untuk mengatur diri sendiri (self-regulation) dan memengaruhi lingkungan serta konsekuensi perilaku mereka sendiri. Self-regulated learning, yang mencerminkan karakteristik personal, menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam konteks ini, tingkat penyesuaian diri dalam konteks akademik menjadi fokus penelitian sebagai bagian dari lingkungan yang dipengaruhi oleh interaksi dengan teman sebaya. Teori belajar sosial menekankan peran individu dalam memilih dan mengubah lingkungan melalui perilaku mereka. Ketika siswa memiliki tingkat penyesuaian diri yang sesuai dengan lingkungan sekolah, mereka memiliki potensi untuk mencapai prestasi belajar sesuai dengan tujuan mereka. Pentingnya pemahaman ini adalah bahwa hasil pembelajaran tidak hanya mencakup aspek kognitif, tetapi juga perubahan perilaku yang dapat memiliki dampak pada lingkungan sekitar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, prestasi belajar digunakan sebagai indikator hasil dari perilaku pembelajaran.

## 2. Budaya Perusahaan

Pengertian dari David (2019), budaya organisasi merupakan pola perilaku yang dipelajari oleh suatu organisasi ketika menghadapi kesulitan dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan ditemukan cukup memuaskan untuk divalidasi dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir, dan merasa. Budaya perusahaan penting karena dapat mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang sehat, memperkuat citra merek perusahaan, dan mempengaruhi hubungan dengan nasabah dan masyarakat. Perusahaan dengan budaya yang baik dan kuat

cenderung memiliki karyawan yang lebih bersemangat dan pekerja keras, memenangkan kepercayaan pelanggan dan masyarakat, serta berhasil menyediakan produk atau layanan yang berkualitas tinggi dan kompetitif. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan dan menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan progresif.

Dalam penelitian ini, kita menyimpulkan bahwa teori Bandura menekankan interaksi yang berkelanjutan antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku dalam membentuk perilaku manusia. Faktor personal, seperti karakteristik individu, memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku, termasuk kemampuan untuk mengatur diri sendiri (self-regulation) dan memengaruhi lingkungan serta konsekuensi perilaku mereka sendiri. Self-regulated learning, yang mencerminkan karakteristik personal, menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam konteks ini, tingkat penyesuaian diri dalam konteks akademik menjadi fokus penelitian sebagai bagian dari lingkungan yang dipengaruhi oleh interaksi dengan teman sebaya. Teori belajar sosial menekankan peran individu dalam memilih dan mengubah lingkungan melalui perilaku mereka. Ketika siswa memiliki tingkat penyesuaian diri yang sesuai dengan lingkungan sekolah, mereka memiliki potensi untuk mencapai prestasi belajar sesuai dengan tujuan mereka.

Pentingnya pemahaman ini adalah bahwa hasil pembelajaran tidak hanya mencakup aspek kognitif, tetapi juga perubahan perilaku yang dapat memiliki dampak pada lingkungan sekitar. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, prestasi belajar digunakan sebagai indikator hasil dari perilaku pembelajaran.

Maka berdasarkan berbagai rujukan dapat ditarik beberapa hal tentang budaya organisasi diartikan sebagai nilai yang dianut bersama oleh mayoritas pegawai perusahaan dengan tujuan memberikan

kestabilan didalam sebuah organisasi tetapi juga dapat menimbulkan halangan terhadap perubahan. Para peneliti berpendapat karakteristik budaya organisai disampaikan dengan sudut pandang yang berbeda-beda meskipun didalammnya memiliki persamaan. Adapun elemen-elemen penting dalam budaya perusahaan antara lain:

a. Nilai-nilai Organisasi

Nilai-nilai organisasi adalah prinsip-prinsip atau keyakinan-keyakinan mendasar yang membimbing perilaku, keputusan, dan budaya suatu organisasi. Nilai-nilai ini memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi organisasi serta mencerminkan apa yang dianggap penting oleh organisasi tersebut. Nilai-nilai organisasi merupakan landasan bagi budaya organisasi dan seringkali diungkapkan dalam pernyataan misi atau nilai inti.

b. Norma-norma perilaku

Dalam konteks budaya organisasi mengacu pada aturan atau standar yang mengatur cara anggota berinteraksi, bekerja, dan berperilaku satu sama lain di dalam lingkungan kerja. Norma-norma ini adalah bagian penting dari budaya organisasi dan dapat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Mereka membantu membentuk dinamika dan pola perilaku yang diterima atau diharapkan dalam suatu organisasi.

c. Kebiasaan

Dalam konteks budaya organisasi mengacu pada pola perilaku atau tindakan yang menjadi rutinitas dan norma dalam suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini dapat mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi secara konsisten.

Indikator budaya perusahaan Menurut Mangkunegara mengakatan (2020) ada tiga macam terbentuknya faktor budaya, yaitu “Budaya tercipta oleh sendirinya, Budaya tercipta terbentuk

sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal budaya diciptakan oleh tim sistem manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis”. Adapun indikator-indikator nya sebagai berikut :

Pertama, indikator implisit merupakan Hal-hal yang dapat diamati secara langsung, seperti visi, misi, nilai-nilai, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Kedua, indikator eksplisit Hal-hal yang tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat dirasakan oleh anggota organisasi, seperti perilaku, komunikasi, dan interaksi antar karyawan.

Jenis-jenis budaya perusahaan, Cameron dan Quinn membedakan 4 jenis budaya organisasi dilihat dari kerangka nilai bersaing : The clan culture, the adhocracy culture, the market culture, the hierarchy culture.

a. *The clan culture*

Organisasi dengan budaya clan (kelompok keluarga besar) memiliki ciri kerja tim, program keterlibatan pegawai. Organisasi sekolah sebagai lingkungan kerja pendidikan mengembangkan iklim kerja yang humanis serta tugas utama kepala sekolah memberdayakan pegawai sekaligus memfasilitasi atas partisipasi, komitmen dan kesetiaan dari para guru.

b. *The adhocracy culture*

Memiliki daya dorong kepada guru atau pegawai untuk berinovasi, kreatif serta mengambil resiko dan berhati-hati masa depan. Tugas utama manajemen adalah untuk mempermudah atau memupuk perkembangan kewirausahaan serta kreativitas.

c. *The market culture*

Organisasi sekolah dengan budaya *market* (pasar) Mempunyai fokus utama di transaksi dengan pihak ekstrnal (wali murid, masyarakat sekitar sekolah, pemerintah dan lain-lain)

untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Nilai utama dari suatu organisasi adalah kompetisi dan produktifitas.

d. *The hierarchy culture*

Budaya sekolah dengan budaya *hierarchy* (tingkatan kewenangan) memiliki ciri formalisasi dan terstruktur untuk bekerja. Garis wewenang pengambilan keputusan yang jelas, peraturan dan prosedur standar, pengendalian dan mekanisme akuntabilitas dinilai dan dihargai sebagai kunci untuk sukses organisasi ini. Pemimpin yang efektif adalah koordinator dan penyelenggara yang baik.

3. Reward and punishment

Penelitian yang dilakukan oleh Rosmita Dewi Yuniarti dan Nur Apandi (2011), serta oleh Shanikat, Mohammed, dan rekan-rekannya (2014), menjelaskan bahwa pemberian hukuman (*punishment*) dan penghargaan (*reward*) memiliki dampak positif terhadap upaya pencegahan *Fraud*.

*Reward and punishment* dalam pengendalian kecurangan meruakan peran kunci dalam proses peringatan dini, deteksi gejala, dan pemulihan atas tindak kecurangan yang telah terjadi. Hal ini dikarenakan melalui pemberian atau pelaksanaan program sanksi dan penghargaan, sumber daya manusia akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan wewenang dan kewajibannya. Sistem *reward and punishment* memiliki peran penting masing-masing, yaitu:

a. *Reward*

*Reward* adalah penghargaan atau insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi saat mereka mencapai target, meraih prestasi tertentu, atau menunjukkan perilaku yang baik (Ngalim Purwanto, 2014). Menurut Simamora (2004), *reward* adalah insentif yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Khalid, et al. (2011) menjelaskan

bahwa *reward* adalah bentuk pertukaran jasa antara karyawan dan pemberi kerja. Dalam bahasa Arab, *reward* (penghargaan) dikenal sebagai "tsawab," dan konsep ini sering ditemui dalam Al-Quran, khususnya dalam konteks penghargaan yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat, berdasarkan amal perbuatannya (Erna Marstiyaningtiyas, 2019).

Oleh karena itu, *reward* dalam konteks pencegahan *Fraud* adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk pengakuan atas perilaku positif mereka. Beberapa ahli menganggap *reward* (penghargaan) serupa dengan istilah "reinforcement positif." Keduanya mengacu pada insentif atau stimulus positif yang diberikan untuk meningkatkan peluang berulangnya perilaku yang diinginkan (Ngalim Purwanto, 2014). Dengan kata lain, *reward* adalah bentuk penguat (reinforcement) terhadap perilaku pegawai yang didasarkan pada asumsi bahwa perilaku yang diikuti oleh penghargaan akan cenderung terulang. Dengan demikian, pengertian *reward* mencakup berbagai jenis insentif yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi dan perilaku positif pegawai dalam pekerjaan mereka. *Reward* dapat berupa bentuk penghargaan yang menyenangkan dan memiliki nilai bagi pegawai, seperti bonus, pujian, promosi, atau bentuk imbalan lainnya. Adapun penjelasan imbalan adalah sebagai berikut :

1) Imbalan Finansial

Bentuk atau penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang atau nilai keuangan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atau insentif atas kinerja atau prestasi tertentu. Imbalan finansial ini termasuk bonus, kenaikan gaji, hadiah uang tunai, atau segala bentuk kompensasi uang.

2) Imbalan berwujud

Bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan dalam bentuk barang fisik atau benda nyata, bukan dalam bentuk uang tunai atau nilai keuangan. Bentuk penghargaan ini dapat beragam,

tergantung pada konteks dan tujuan pemberian ketidakseimbangan. Beberapa contoh penghargaan yang diberikan dalam bentuk berwujud yaitu alat rumah tangga, sembako, tiket liburan dan lain sebagainya.

b. *Punishment*

Hukuman merupakan persesuaian dari perilaku negatif, tujuan diberikan hukuman adalah beragam, adapun beberapa teori tujuan diberikan *punishment* menurut Ali, et al., (2012). Dalam penelitian Siahaan (2013) menyebutkan tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan, antaranya pertama Membatasi perilaku sehingga akan menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, kedua Bersifat mendidik, ketiga Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan. Ali, et al., (2011) membagi *punishment* menjadi dua macam yaitu: Hukuman refrensif yaitu hukuman yang diberikan, karena adanya dan didahului oleh tindak pelanggaran, atau dosa yang diperbuat. Hukuman prefentif, Hal ini dilakukan sebagai bentuk pencegahan pelanggaran, sehingga secara urutan waktu terjadi sebelum adanya pelanggaran. Hukuman bisa bermacam-macam bentuknya, antara lain

Pertama, hukuman finansial merupakan Bentuk hukuman atau pendisiplinan yang diberikan dalam bentuk uang atau nilai keuangan kepada individu atau kelompok pendisiplinan atas kinerja atau prestasi tertentu. Hukuman finansial ini termasuk tidak diberikan bonus, penurunan gaji.

Kedua, Hukuman Verbal yaitu bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan dalam bentuk kata-kata atau bahasa lisan sebagai respons terhadap perilaku yang tidak diinginkan atau pelanggaran suatu aturan. Ini melibatkan penggunaan komunikasi lisan untuk menyampaikan kritik, teguran, atau penghinaan sebagai konsekuensi dari tindakan yang dianggap tidak pantas atau melanggar norma-norma tertentu.

#### 4. Moralitas keislaman

Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor kognitif sosial untuk mendeteksi perilaku *Fraud*, bisa dengan menganalisis faktor kognitif (keyakinan) pada pegawai. Keyakinan disini adalah keyakinan individu terhadap suatu hal untuk menjadi pikiran dasar dalam melakukan tugas tertentu. Dalam konteks teori ini, keyakinan diri yaitu keyakinan terhadap agama, lebih spesifik ialah moralitas keislaman karena sangat penting untuk memengaruhi motivasi dan keputusan individu untuk mencoba suatu perilaku. Moralitas atau bisa disebut etika Islam menekankan pentingnya integritas, kejujuran dan keadilan dalam semua aspek kehidupan, termasuk bisnis. Penipuan atau pencegahan penipuan adalah bagian penting dari kejujuran dan integritas bisnis. Dalam Islam, tindakan penipuan atau penipuan dipandang melanggar prinsip-prinsip dasar moral dan berpotensi merugikan orang lain.

Moralitas atau bisa disebut etika Islam menekankan pentingnya integritas, kejujuran dan keadilan dalam semua aspek kehidupan, termasuk bisnis. Penipuan atau pencegahan penipuan adalah bagian penting dari kejujuran dan integritas bisnis. Dalam Islam, tindakan penipuan atau penipuan dipandang melanggar prinsip-prinsip dasar moral dan berpotensi merugikan orang lain. Oleh karena itu, etika Islam menekankan pentingnya pencegahan penipuan dan kejujuran dalam setiap transaksi bisnis. Dalam lingkungan bisnis, pencegahan penipuan dapat dicapai melalui peningkatan regulasi perusahaan keuangan, audit internal secara berkala, dan penegakan aturan dan prosedur yang jelas dan terukur dalam setiap transaksi bisnis. Dengan menyerukan etika Islam termasuk pencegahan penipuan, diharapkan bisnis dapat beroperasi secara lebih adil, transparan, dan merata serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

#### 5. Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah

KSPPS merupakan suatu lembaga yang paling sederhana di suatu lembaga keuangan mikro syariah yang dibandingkan dengan lembaga mikro syariah lainnya.. KSPPS dibentuk untuk menjadi lembaga ekonomi rakyat kecil yang berperan terhadap lembaga sosial, lembaga bisnis yang bersaing pada pasar bebas. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah) memiliki fungsi menghimpun menggabungkan serta menyalurkan dana dan merupakan lembaga keuangan yang beragam pada laba. Pada uraian diatas dapat disimpulkan secara menyeluruh bahwa KSPPS merupakan suatu lembaga bisnis yang juga berperan sosial yang terlibat dari definisi baitul maal KSPPS, selain berperan bisnis dan social KSPPS ini juga terlibat dalam definisi baitul tamwil.

Dalam rangka meningkatkan pemerataan pengembangan dan hasil-hasil pelaksanaan pengembangan nasional, KSPPS mempunyai berbagai fungsi yang salah satunya melayani simpanan anggota, mengumpulkan dana dan meneruskan dana masyarakat tersebut kepada masyarakat. KSPPS dalam mengumpulkan dana masyarakat dalam bentuk deposito serta simpanan anggota. Penghimpunan dana tersebut khususnya lewat simpanan anggota oleh KSPPS memiliki peranan yang sangat penting, karena bagi KSPPS itu sendiri merupakan salah satu sumber dana, disamping itu bagi kehidupan masyarakat pada masa sekarang, dalam keadaan krisis moneter sangat penting karena bisa mengurangi inflasi dengan cara menarik dana sebanyak-banyaknya sehingga uang yang beredar di masyarakat akan berkurang. Selain peranan diatas juga tabungan memiliki peranan yang lain yaitu sebagai alat liquid bagi KSPPS karena simpanan anggota merupakan pinjaman jangka pendek, sehingga sewaktu-waktu nasabah akan mengambil simpanannya, KSPPS tidak akan kekurangan atau tidak kesulitan dalam membayar simpanan anggota tersebut. KSPPS Ki Ageng Pandanaran merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang mengumpulkan

dana dari masyarakat serta meneruskan dana kepada masyarakat yang membutuhkan pada prinsip syariah

Maka, dari penjabaran teori tersebut rumusan landasan teori pada penelitian ini diantaranya :

#### 1. Pencegahan

Menurut KBBI pencegahan berasal dari kata dasar cegah, memiliki arti dalam kelas nominal atau kata benda sehingga pencegahan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan. Menurut Leden Marpaung (2019) definisi Pencegahan atau preventif adalah pendekatan, prosedur dan metode yang dibuat untuk meningkatkan kompetensi interpersonal seseorang dan fungsinya sebagai individu, pasangan, orang tua, ataupun dalam keterlibatan dalam suatu kelompok, komunitas ataupun lembaga. Preventif secara etimologi berasal dari bahasa latin *pravenire* yang artinya datang sebelum/antisipasi/mencegah untuk tidak terjadi sesuatu. Dalam pengertian yang luas pencegahan diartikan sebagai upaya secara sengaja dilakukan untuk mencegah terjadinya gangguan, kerusakan, atau kerugian bagi seseorang. Dengan demikian pencegahan adalah tindakan yang dilakukan sebelum sesuatu terjadi. Hal tersebut dilakukan karena sesuatu tersebut merupakan hal yang dapat merusak ataupun merugikan. Menurut sudut pandang perusahaan, definisi dari pencegahan adalah tindakan atau usaha yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kerugian atau kecurangan pada perusahaan. Kerugian atau kecurangan tersebut dapat berupa kerugian finansial, kerugian reputasi, atau kerugian lainnya. Tingkatan pencegahan memiliki beberapa tingkatan diantaranya :

##### a. Pencegahan Primer

Pencegahan primer adalah upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu masalah. Pencegahan primer juga bisa diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu masalah didalam suatu kelompok atau organisasi. Pencegahan primer

biasanya dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat tentang suatu masalah, serta menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung. Fokusnya adalah pada individu atau populasi yang belum terkena risiko atau memiliki faktor risiko yang rendah.

b. Pencegahan sekunder

Upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya komplikasi atau dampak negatif dari suatu masalah. Penjelasan lain dari pencegahan sekunder merupakan upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya komplikasi atau dampak negatif dari suatu masalah. Pencegahan sekunder biasanya dilakukan dengan cara mendeteksi dan menangani masalah sedini mungkin. Pencegahan sekunder berfokus pada deteksi dini dan intervensi segera setelah sebuah perusahaan memiliki kemungkinan atau gejala awal terjadinya *Fraud* atau kecurangan.

c. Pencegahan tersier

Upaya yang dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari suatu masalah yang telah terjadi. Pencegahan tersier juga bisa diartikan upaya yang dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari *Fraud* atau suatu masalah yang telah terjadi pada sebuah kelompok atau organisasi. Pencegahan tersier biasanya dilakukan dengan cara evaluasi atau pemulihan organisasi dari sisa *Fraud*. Pencegahan tersier berfokus pada pegawai yang sudah melakukan tindakan *Fraud* dan bertujuan untuk mencegah komplikasi lebih lanjut atau meminimalkan dampak yang sudah terjadi setelah terjadinya *Fraud*.

Pencegahan memiliki peran penting dalam melindungi organisasi dari bahaya dan meningkatkan kualitas organisasi. Dengan melakukan pencegahan, kita dapat mengurangi risiko terjadinya suatu *Fraud* dan meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Beberapa fungsi dari pencegahan yaitu : mencegah terjadinya masalah, mengurangi risiko terjadinya masalah, meningkatkan kualitas.

Fungsi dari pencegahan yaitu Pengetahuan dan kesadaran pegawai tentang suatu masalah tentang *Fraud* merupakan faktor penting dalam pencegahan. Dengan meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pegawai, kita dapat mendorong masyarakat untuk melakukan tindakan pencegahan. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dapat mendukung upaya pencegahan. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, kita dapat memudahkan masyarakat untuk melakukan tindakan pencegahan.

## 2. *Fraud*

Penipuan, atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*Fraud*," merujuk pada tindakan manipulatif atau penipuan yang dilakukan seseorang atau entitas dengan maksud untuk memperoleh keuntungan secara ilegal atau merugikan pihak lain. Tindakan penipuan dapat melibatkan berbagai cara dan metode yang bertujuan untuk mengelabui, menipu, atau menyesatkan orang atau organisasi lain. *Fraud*, atau kecurangan, merupakan tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu, seperti manipulasi atau memberikan laporan yang keliru terhadap pihak lain. *Fraud* dapat terjadi di berbagai bidang, termasuk bisnis, keuangan, dan pemerintahan.

Menurut Association of Certified *Fraud* Examiner (ACFE) *Fraud* dalam pekerjaan adalah tindakan dimana seorang karyawan, manajer, petugas, atau pemilik organisasi melakukan penipuan sehingga merugikan organisasi tersebut. Sementara Arens et al. (2019 ; 354) menjelaskan dalam bukunya sebagai berikut:

*“As a broad legal concept, Fraud describes any intentional deceit meant to deprive another person or party of their property or rights. In the context of auditing financial statements, Fraud is defined as an intentional misstatement of financial statements”.*

Kedua definisi *Fraud* tersebut mengarah pada satu kesimpulan yaitu *Fraud* merupakan suatu tindakan yang bertujuan menguntungkan diri sendiri atau kelompoknya dengan cara yang tidak dibenarkan sehingga terdapat pihak lain yang dirugikan.

ACFE menggolongkan *Fraud* ke dalam tiga cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset, dan *Fraud* laporan keuangan. Tiga jenis utama *Fraud* tersebut kemudian dijabarkan lagi ke dalam jenis-jenis yang lebih spesifik. Kemudian Tuanakotta (2020:196) menjabarkan cabang utama *Fraud* ACFE tersebut sebagai berikut, yaitu Korupsi (Corruption), Penjarahan Aset (Asset Misappropriation), dan *Fraud* Laporan Keuangan.

a. Korupsi

Korupsi merupakan salah satu bentuk dari penipuan (*Fraud*) yang sering terjadi di tingkat pemerintahan, organisasi, atau entitas publik dan swasta. Meskipun korupsi memiliki karakteristik khusus, pada dasarnya, korupsi dapat dianggap sebagai tindakan penipuan yang melibatkan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kepentingan yang merugikan orang lain atau organisasi yang seharusnya dilayani dengan jujur. korupsi terdapat empat cabang utama yaitu benturan kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), gratifikasi (*illegal gratuities*), dan *economic extortion*.

b. Pengambilan aset

Penjarahan Aset (*Asset Misappropriation*) dapat diartikan sebagai pengambilan aset dengan cara yang tidak sah. Penjarahan aset dalam bentuk kas biasanya dilakukan dalam tiga bentuk, yaitu skimming (uang diambil sebelum masuk ke perusahaan secara fisik), larceny (uang sudah masuk secara fisik ke perusahaan kemudian diambil), dan *Fraudulent disbursement* (pencurian dengan cara membuat pengeluaran yang tidak sah). Modus yang biasa dilakukan dalam penjarahan aset selain yang berbentuk kas adalah misuse dan larceny.

Contohnya, seorang pejabat diberi fasilitas kendaraan, tetapi digunakan untuk kepentingan pribadi (misuse) dan tidak dikembalikan setelah ia tidak lagi menjabat (larceny).

*Fraud*, atau penipuan, memiliki dampak dan kerugian yang dapat signifikan, baik pada individu, perusahaan, maupun masyarakat secara keseluruhan. Dampak dan kerugian dari *Fraud* dapat bersifat finansial, psikologis, dan sosial. Dampak *Fraud* ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu. Tessa dan Harto (2016) melakukan penelitian untuk menguji dampak elemen-elemen yang terkandung dalam teori *Fraud* pentagon terhadap pelaporan keuangan yang tidak jujur dalam perusahaan sektor keuangan dan perbankan selama periode 2012-2014. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stabilitas keuangan, tekanan eksternal, dan frekuensi kemunculan gambar CEO berpengaruh terhadap pendeteksian pelaporan keuangan yang tidak jujur.

## B. Kajian teologis

### 1. Kajian Teologis Pencegahan

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْأُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ  
النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

"Dan janganlah kamu makan harta sesamamu yang dengan cara yang batil dan janganlah kamu membawa urusan-urusan kepada hakim-hakim untuk merampas (sebagian) harta orang lain dengan (melakukan) perbuatan jahat, padahal kamu mengetahui." (*Al-Baqarah: 188*).

Al-Quran memberikan petunjuk tentang pencegahan perbuatan jahat, seperti penipuan, kecurangan, atau tindakan negatif lainnya. Ayat ini mendorong umat Islam untuk berperilaku dengan jujur, adil, dan amanah.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ  
الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

"Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya minuman keras, berjudi, berkorban untuk berhala, mengundi nasib dengan anak panah, adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan." (Al-Ma'idah: 90).

Al-Quran juga menyampaikan larangan dan peringatan terhadap perbuatan-perbuatan haram, seperti minuman beralkohol atau perjudian. Ini merupakan bentuk pencegahan terhadap perbuatan yang merusak.

## 2. Kajian Teologis *Fraud*

وَلَيْسَ شِئْنَا لَنُدْهَبَنَّ بِالَّذِي أُوْحَيْنَا إِلَيْكَ ثُمَّ لَا تَجِدُ لَكَ بِهِ عَلَيْنَا وَكِيلًا

"Dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-haknya dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas." (QS. Al-Isra': 86)

Dalam ayat ini Al-Quran menegaskan agar umat islam tidak memakan atau memakai suatu hal yang bukan haknya. Al-Quran dengan tegas melarang tindakan penipuan atau kecurangan dalam berbagai bentuk. Ini mencakup larangan terhadap perbuatan curang dalam transaksi bisnis atau dalam mengucapkan perkataan palsu. Sebagai contoh, dalam surat Al-Mutaffifin, ayat 1-3 menyatakan:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَّزَنُوهُمْ  
يُخْسِرُونَ

*"Celakalah orang-orang yang curang dalam menakar dan menimbang, yang apabila menerima dari orang lain mereka minta dengan berlebihan, tetapi jika mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangkan. Apakah mereka tidak menyangka akan dibangkitkan, pada suatu hari yang besar."*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono, pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, artinya penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan aktivitas, fenomena, pemikiran, dan peristiwa (Sofiyani, 2022).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian yang mendeskripsikan suatu objek penelitian menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini juga menggunakan bentuk studi penelitian lapangan.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Beralamat di jalan veteran gang angrek no 5 Pasirmuncang Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas.

Alasan memilih KSPPS Hanada Quwais Sembada sebagai objek penelitian adalah lembaga keuangan ini tetap ada, tetap konsisten dan tidak muncul berita terjadi kecurangan atau *Fraud* yang dilakukan oleh pegawainya. Dimana sekarang banyak pegawai lembaga keuangan yang terjerat kasus *Fraud*, oleh karena itu KSPPS Hanada Quwais Sembada cocok dijadikan objek penelitian.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dengan objek pencegahan *Fraud* pada KSPPS Hanada ini dilakukan sejak bulan Juli 2023 sampai dengan selesai atau kurang lebih pada bulan Oktober 2023.

### C. Subjek Dan Objek Penelitian

#### 1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan KSPSS Hanada Quwais Sembada sebagai informan penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPSS Hanada Quwais Sembada yang berjumlah 5 orang , terdiri dari :

- a. 1 *Manajer*
- b. 3 *Marketing*
- c. 1 *Teller/Cs*

#### 2. Objek

Objek dalam penelitian ini dilakukan di KSPSS Hanada Quwais Sembada mengenai pencegahan *Fraud*. Objek pada penelitian ini adalah mengenai pencegahan *Fraud* di KSPSS Hanada Quwais Sembada dengan menganalisis bagaimana analisis pencegahan *Fraud* pada karyawan KSPSS Hanada Quwais Sembada.

### D. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Data primer Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden atau obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara kepada pihak KSPSS Hanada Quwais Sembada diwakili oleh Manajer. Jumlah informan atau narasumber pada penelitian ini ada orang 5 narasumber yang terdiri dari 1 manajer, 3 marketing, 1 teller.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Pada penelitian ini data sekunder didapatkan dari referensi jurnal, buku-buku, arsip, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan pencegahan *Fraud* yang dilakukan oleh pegawai.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan reliabel adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Persepsi merupakan tindakan mencari informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai kesimpulan. Sesuai Sutrisno Hadi 1986 (dalam Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses yang membingungkan, suatu siklus yang tersusun dari siklus organik dan mental yang berbeda-beda. Dua di antaranya yang penting adalah siklus persepsi dan memori. Dalam eksplorasi ini, para ilmuwan menyebutkan fakta-fakta yang dapat diamati di KSPSS Hanada Quwais Sembada.

#### 2. Wawancara

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara secara terstruktur dimana peneliti menyediakan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kemudian melakukan wawancara dengan lisan kepada pihak-pihak KSPSS Hanada Quwais Sembada yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Peneliti akan menanyakan 14 pertanyaan ditambah 3 pertanyaan tambahan khusus untuk manajer KSPSS Hanada Quwais Sembada.

#### 3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data berupa peraturan tertulis, SOP yang ada serta dokumentasi wawancara. Dokumentasi menjadi pendukung observasi dan wawancara supaya data

menjadi lebih kredibel. Saat melakukan wawancara peneliti juga merekam setiap percakapan agar bisa menjadi bukti wawancara. Dokumentasi yang disiapkan peneliti yaitu foto dan hasil rekaman suara saat wawancara.

#### 4. Perpustakaan

Kepustakaan yaitu menelaah buku buku yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

### F. Uji Keabsahan Data

Data merupakan suatu hal yang penting dalam suatu penelitian. Data yang didapat bisa bersifat subjektif maupun, bersifat tidak realistis dan belum tentu teruji kebenarannya. Dengan begitu perlu diperlukan suatu metode untuk mengetahui kreadibilitas data yaitu dengan menggunakan metode triangulasi.

Teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam keabsahan data lingaulasi peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji data dengan mengecek kreadibilitas data dengan keabsahan data (Sugiono, 2019). Selanjutnya, informasi yang sah adalah informasi yang tidak membedakan antara informasi yang tercatat dengan informasi yang sebenarnya terjadi pada subjek ujian (Luthfiyah, 2020). Dalam penelitian ini penulis menggunakan tekmlk keabsahan data triangulasi diantaranya:

#### 1. Trigulasi sumber

Triangulasi sumber merupakan Teknik keabsahan data dengan melakukan pengujian data melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini penulis mengambil data dari beberapa sumber seperti manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada, Marketing Pembiayaan KSPPS Hanada Quwais Sembada, Bagian pelayanan dan custemer service KSPPS Hanada Quwais Sembada.

## 2. Trigulasi teknik

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa teknik yaitu, observasi dan dokumentasi.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah serangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk mengorganisir, menginterpretasi, dan mengolah data mentah dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola, tren, atau informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan atau penelitian ilmiah. Adapun teknik yang digunakan, sebagai berikut:

#### 1. Reduksi data

Reduksi data adalah pemilihan, konsentrasi, abstraksi, dan pengelolaan data kasar. Menurut Luthfiyah (2020), fungsi reduksi data adalah mempertajam, mengklasifikasikan, mengarahkan, menghilangkan hal-hal yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik data penelitian.

#### 2. Penyajian data

Penyajian data merupakan kegiatan menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuan dilakukan penyajian data ini untuk memudahkan pembaca dalam menarik kesimpulan.

#### 3. Kesimpulan

Membuat keputusan penting dalam gerakan pengaturan untuk mencari atau menentukan signifikansi, konsistensi, desain, klarifikasi, keadaan dan hasil akhir atau saran. Sepanjang penelitian juga terdapat temuan-temuan yang mengarah pada kesimpulan. Dalam hal ini, temuannya berkaitan dengan pengaruh budaya perusahaan, penghargaan dan hukuman, dan moralitas Islam terhadap pencegahan penipuan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil KSPPS Hanada Quwais Sembada**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan**

KSPPS Hanada Quwais Sembada merupakan salah satu lembaga keuangan islam yang kegiatan utamanya adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan ekonomi pengusaha kecil dan mitra bisnis, antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan untuk masyarakat di lingkungan sekitar.

Pendirian KSPPS Hanada Quwais Sembada bermula dari diskusi antar manajer KSPPS Hanada Quwais sembada (Alfalisyado) dengan ketua pengurus KSPPS Hanada Quwais sembada (Sochimim) pada bulan juli 2012. Pada saat itu mereka berdiskusi tentang lembaga keuangan, kemudian mereka tertarik untuk mendirikan lembaga keuangan syariah (LKS). Sebelumnya manajer KSPPS Hanada Quwais sembada telah mendirikan BMT Al Furqon yang bertempat di Purwokerto yaitu sekitar bulan maret 2013 setelah bulan juli 2012 manajer dan ketua pengurus KSPPS Hanada Quwais sembada berkomitmen untuk mendirikan LKS disertai dengan pembagian tugas yaitu *silaturahmi* dan sosialisasi kepada para tokoh masyarakat dan para pengusaha. Diskusi antara keduanya telah berlanjut setiap minggunya yaitu untuk membahas mengenai idealisme guna membangun KSPPS Hanada Quwais sembada hingga akhirnya dapat teralisasi. Dalam diskusi tersebut membahas bagaimana sistem operasional yang akan digunakan dalam kegiatan KSPPS Hanada Quwais sembada hingga pembagian tugas lebih spesifik yaitu untuk kedua KSPPS Hanada Quwais sembada mempersiapkan gedung, inventaris, peralatan dan perlengkapan kantor sedangkan manajer KSPPS Hanada Quwais sembada membentuk sebuah tim kecil yang

merancang master plan, RAB (Rencana Anggaran Biaya), BEP (Break Even Point), company profile, pembuatan slip proposal. Adapun mengenai Visi dan Misi dilakukan melalui diskusi selama dua malam oleh ketua dan manajer KSPPS Hanada Quwais sembada, walaupun pada saat itu sudah mempunyai gambaran akan tetapi rancangan kata-kata belum selesai dan diskusi diberhentikan dan manajer meminta waktu agar mendapat inspirasi hingga akhirnya setelah subuh manajer melaporkan kepada ketua atas visi dan misi KSPPS Hanada Quwais sembada tersebut.

Diskusi berlanjut pada bulan april yaitu merancang produk dan akad, selama dua minggu baru didapatkan beberapa produk dan akad yang akan digunakan didalam KSPPS Hanada Quwais sembada. Selain itu LKS ini juga menunjuk dewan pengawas syariah (DPS) yaitu Akhmad Dahlan, S.Ag., dan Akhmad Faozan, Lc.,M.Ag. tugas dari tim kecil diantaranya menyiapkan program software untuk perusahaan yang diterbitkan oleh Aulia software consulting dari Jawa Barat (yang sudah dipakai oleh kebanyakan LKS di Indonesia).

Hingga pada bulan Juni dilakukan perekrutan sumber daya manusia (SDM) karyawan yang akan membantu jalannya KSPPS Hanada Quwais sembada ini yaitu Mustaniroh, Syefi Nur Jannah, dan nasrul Aziz. Persiapan selanjutnya selama beberapa bulan sampai pada bulan september mengenai rencana proyek yang akan dilakukan secara bersama-sama. Hingga akhirnya bulan Oktober 2013. Hal ini dilandasi oleh beberapa alasan yaitu:

- a. Mayoritas masyarakat Kalisalak bersifat agamis namun masih menggunakan produk dari ekonomi konvensional.
- b. Kalisalak sebagai sentra ekonomi no I di Kecamatan kebasen.
- c. Sebagai produksi gula merah (gula jawa) yang berkualitas nasional.
- d. Sebagai misi dakwah.
- e. Di kecamatan Kebasen sudah terdapat LKS akan tetapi belum

dapat menembus ke masyarakat di daerah Kalisalak.

Pada *grand opening* dihadiri oleh semua lembaga pendidikan yang ada di Kecamatan Kebasen baik Negeri maupun Swasta, pemerintah desa setempat, kecamatan, polsek dan koramil, muspika Kecamatan Kebasen, tokoh masyarakat, mitra bisnis dan pengusaha.

Kegiatan berlangsung kurang lebih selama empat bulan, KSPPS Hanada Quwais sembada sudah baik dalam operasionalnya karena nasabahnya yang sudah mencapai 210 dan daerah yang di rambah pun sudah cukup luas sampai pada wilayah Sampang, Kecamatan tambak, dan wilayah kecamatan Kebasen. Dari situlah dapat dilihat perkembangannya yang positif untuk melakukan suatu usaha baik funding maupun financing.

Mengenai nama KSPPS Hanada Quwais sembada sendiri diambil dari sebuah filosofi yaitu sebagai berikut:

ليس الفتى من يقول كان أبي، ولكن الفتى ها أنا ذا

Yang berarti: "*Bukanlah seorang pemuda yang mengatakan inilah bapak saya, akan tetapi seorang pemuda yang mengatakan inilah saya apa adanya*".

Arti dari filosofi tersebut bahwa seseorang walaupun sudah tua namun semangatnya harus tetap berjiwa muda. Sedangkan nama quwais berasal dari bahasa arab yang mempunyai arti bagus atau istimewa.

## 2. Visi dan Misi KSPPS Hanada Quwais Sembada

Visi KSPPS Hanada Quwais sembada adalah menjadi lembaga keuangan syariah yang tepat dalam bermitra, terpercaya dan investasi dan sesuai syariah. Misi KSPPS Hanada Quwais sembada :

- a. Memberikan Layanan Prima.
- b. Mengutamakan Kebersamaan.
- c. Mengedepankan Akuntabilitas.
- d. Memberdayakan Ekonomi Umat.
- e. Berdakwah Dalam Bingkai Muamalah

f. Melaksanakan Prinsip-Prinsip Syariah.

3. Produk-Produk KSPPS Hanada Quwais Sembada

Adapun produk-produk yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada sebagai berikut:

a. Produk *funding*

KSPPS Hanada Quwais Sembada hadir di tengah-tengah masyarakat dengan memberikan dan menawarkan produk-produk simpanan atau tabungan dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah yang terhindar dari riba yang diharamkan oleh Allah SWT. seluruh produk simpanan yang ditawarkan oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada menggunakan akad simpanan wadiah.

Wadiah merupakan prinsip simpanan murni dari pihak yang menyimpan atau yang menitipkan kepada pihak yang menerima titipan untuk dimanfaatkan atau tidak dimanfaatkan sesuai keuntungan titipan. Jenis-jenis wadiah yaitu:

1) *Wadiah yad amanah*

*Wadiah yad amanah* adalah titipan murni dari pihak yang menitipkan barang kepada pihak penerima titipan. Pihak penerima titipan harus menjaga dan memelihara barang titipan dan tidak diperkenankan untuk memanfaatkannya. Penerima barang titipan akan menerima barang dengan utuh kepada pihak yang menitipkan setiap saat barang itu ketika dibutuhkan

2) *Wadiah yad dhamanah*

*Wadiah yad dhamanah* adalah akad yang dimana pihak penerima titipan memanfaatkan barang yang dititipi. Penerima titipan wajib mengembalikan barangnya secara utuh, penerima titipan diperbolehkan memberikan imbalan dalam bentuk bonus yang diperjanjikan sebelumnya.

Untuk itu akad yang dibutuhkan dalam produk *funding* di KSPPS Hanada Quwais Sembada yaitu *wadiah yad dhamanah*, dalam hal ini pihak KSPPS Hanada Quwais Sembada berhak

mengelola dana tersebut secara profesional sesuai dengan prinsip syariah, untuk disalurkan sebagai pembiayaan kepada masyarakat dengan timbal balik bonus kepada pemilik simpanan dengan persentase yang ditentukan oleh manajemen KSPPS Hanada Quwais Sembada yang disesuaikan dengan pendapatan per bulan KSPPS Hanada Quwais Sembada.

Tabungan dengan layanan *service* antar jemput untuk setiap kali setoran. Untuk produk simpanan hanabung menggunakan akad *wadi'ah*. Dalam hal ini masyarakat akan mendapatkan bonus dari pihak KSPPS Hanada Quwais Sembada. Pada produk *funding*, hanabung (hanada tabungan berkah) merupakan salah satu produk simpanan KSPPS Hanada Quwais Sembada yang diminati oleh masyarakat. Dengan hanya Rp.40.000,- calon anggota sudah dapat membuka rekening.

b. Produk simpanan

Di hanada sendiri terdapat berbagai produk simpanan, yaitu sebagai berikut:

1) Hanabung (hanada tabungan berkah)

Hanabung merupakan produk tabungan yang amanah dan barokah baik atas nama perorangan maupun lembaga yang baik digunakan untuk semua kalangan.

2) Hanawisata (Hanada tabungan berkah)

Hanawisata merupakan produk yang dirancang bagi yang gemar berpetualang dan wisata religi. Dan didalamnya memiliki keunggulan yaitu setoran antar jemput, serta mendapatkan bagi hasil yang berkah dan selain itu KSPPS Hanada Quwais Sembada juga menyediakan armada bagi program hanawisata.

3) Hanadikan (Hanada pendidikan)

Hanadikan merupakan simpanan yang diperuntukan bagi orang tua yang ingin mewujudkan impian putra/putri dalam pendidikan untuk masa depan.

4) Hanapensi (Hanada pensiun)

Hanapensi merupakan produk yang diperuntukan untuk kepentingan hari tua/masa pensiun yang lebih tentram. Dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

5) Hanakaro (Hanada Simpanan Berjangka Mudharabah)

Hanakaro merupakan produk simpanan berjangka mudharabah yang memiliki keunggulan yaitu dana aman dan bagi hasil yang kompetitif yakni:

- a. 3 bulan 75:25
- b. 6 bulan 65:35
- c. 12 bulan 60:40

6) Hanajah (Hanada hajatan/*Walimah*)

Hanajah merupakan produk tabungan hajatan atau walimah, dimana simpanan menuju masa depan sesuai dengan impian nasabah. Produk ini mempunyai keunggulan yaitu service jemput untuk setiap kali setoran, penyetoran simpanan sesuai dengan kesepakatan program hajatan, dan dapat diambil ketika program selesai dengan minimal waktu 6 bulan.

7) Hanaban (Hanada Qurban)

Hanaban merupakan tabungan qurban agar semua orang muslim dapat berqurban. Hanaban ini mempunyai keunggulan antara lain service antar jemput untuk sekian kali setoran Untuk setoran awal sebesar Rp. 100.000,- dan selanjutnya minimal Rp. Rp. 10.000,- bisa bagi nasabah pribadi atau kelompok (lembaga), dapat disetorkan langsung atau diambil oleh petugas KSPPS Hanada Quwais Sembada dan yang paling penting adalah service pelayanan pembelian hingga diantarkan.

## 8) Hanalin (simpanan bersalin)

Produk ini sangat cocok bagi ibu-ibu hamil yang akan melahirkan karena sekarang-sekarang ini proses bersalin membutuhkan biaya yang tidak sedikit, maka dari itu hanada menciptakan produk simpanan bersalin.

## 9) Hanadiro (Hanada hati/umroh)

Handiro merupakan produk yang dirancang untuk mewujudkan atau menyempurnakan rukun islam ke lima yaitu menunaikan ibadah haji ke tanah suci. Caranya dengan membuka simpanan hanajiro dengan membuka simpanan hanjiro dengan membuka simpanan dengan setoran awal Rp. 500.000,- dan setoran selanjutnya sebesar Rp. 10.000,- Dalam pembuatan tabungan ada beberapa persyaratan yang harus dilengkapi oleh seorang nasabah diantaranya adalah

Tabel 4. 1 Pembuatan Tabungan

No.	Persyaratan
1.	Menjadi Anggota KSPPS Hanada Quwais Sembada
2.	Mengisi formulir pembukaan rekening
3.	Mengisi fotocopy identitas (KTP)

## c. Produk Lending

Adapun beberapa produk landing dari KSPPS Hanada Quwais Sembada yaitu sebagai berikut:

1) Pembiayaan *mudharabah*

Dipergunakan bagi anggota yang memiliki usaha produktif dengan tingkat keuntungan yang baik serta membutuhkan modal kerja

## 2) Produk pembiayaan murabahah

Dalam pembiayaan ini KSPPS Hanada Quwais Hanada Sembada membantu anggota yang membutuhkan barang untuk

keperluan dagang, kebutuhan rumah tangga dan produksi, namun tidak memiliki dana yang cukup untuk membeli secara tunai.

### 3) Pembiayaan talangan

Pembiayaan talangan ini adalah pembiayaan tanpa imbalan, pinjaman untuk keperluan mendesak, kewajiban peminjam sesuai pinjaman, dan pinjaman diperbolehkan memberikan jasa tanpa diawal.

Mengenai persyaratan yang harus dipenuhi dalam pembiayaan yang dilakukan oleh mitra kerja atau nasabah ada pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Persyaratan Pengajuan Pembiayaan

No.	Persyaratan
1.	Menjadi anggota KSPPS Quwais Sembada
2.	Mengisi formulir pengajuan pembiayaan
3.	Melampirkan fotocopy KTP suami dan istri
4.	Melampirkan fotocopy kartu keluarga
5.	Melampirkan fotocopy surat yang akan dijaminkan
6.	Melampirkan surat keterangan usaha (untuk pembiayaan produktif)
7.	Bersedia disurvei

### 4) Produk PPOB

PPOB adalah singkatan dari *Payment Point Online Bank* yang berarti penyedia jasa pembayaran online (menggunakan koneksi internet) yang bekerja sama dengan bank yang beroperasi 24 jam secara real time.

Berikut produk PPOB di KSPPS Hanada Quwais Hanada Sembada:

- a) Pembayaran listrik
- b) Pembayaran telepon
- c) Pembayaran PDAM

- d) Pembayaran indihome
  - e) Pembelian tiket kereta api
  - f) Jual dan deposit pulsa
  - g) Transfer uang
- d. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini susunan pengawas, pengurus dan pengelola KSPPS  
Hanada Quwais Sembada

1. Pengurus

- a. Ketua : H. Sochim Lc.,M.Si
- b. Sekretaris : Nafil Ahmad Fathi
- c. Bendahara : Fatikha Amalina S.Pd.Ek

2. Manajer

- a. Tri Damayanti

3. Markeing

- a. M. Galih Saputra
- b. Rizal Faozi
- c. Ashhabul Yamin

4. Teller/CS

- a. Aristia



## B. Gambaran Umum Pencegahan *Fraud* pada Karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada

Pencegahan *Fraud* adalah sebuah upaya yang esensial yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dengan tujuan memperkuat budaya perusahaan, mengatur sistem insentif dan sanksi, serta mendorong prinsip moralitas keislaman. Hal ini dilakukan untuk menganalisis dan mengurangi risiko terjadinya tindakan penipuan yang dapat mengancam aset, reputasi serta kelangsungan operasional perusahaan.

Pada penelitian ini, akan difokuskan pada tiga faktor utama yang berperan penting dalam mencegah terjadinya *Fraud*, yakni budaya perusahaan, sistem insentif dan sanksi (*reward and punishment*), serta prinsip moralitas keislaman, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Bandura (2012).

### 1. Budaya Perusahaan sebagai upaya pencegahan *Fraud*

Budaya organisasi bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan perilaku serta sikap karyawan (Robbins, 2022). Budaya Perusahaan pada KSPPS Hanada Quwais Sembada cirinya sendiri. Dalam konteks pencegahan *Fraud*, budaya perusahaan dapat berperan sebagai faktor utama yang di pengaruhi oleh indikator budaya perusahaan, nilai-nilai, norma-norma perilaku, kebiasaan terhadap potensi risiko terjadinya *Fraud*.

#### a. Indikator budaya perusahaan

Merupakan nilai, keyakinan dan norma yang dikumpulkan untuk dianut oleh semua pegawai disuatu perusahaan. Indikator yang dominan terlihat di KSPPS Hanada Quwais Sembada yaitu indikator implisit yang mana semua hal-hal yang tidak bisa dilihat namun bisa dirasakan oleh semua pegawai seperti perilaku, interaksi sesama pegawai, dan komunikasi. Indikator implisit terasa lebih kental di KSPPS Hanada Quwais Sembada hal terlihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama pengambilan data saat melakukan observasi kedekatan antar pegawai yang erat, bahwa

interaksi antar pegawai terlihat erat pegawai saling melemparkan candaan dan menggagap satu sama lain seperti keluarga. Kondisi ini didukung oleh jumlah pegawai yang sedikit sehingga batasan antara bawahan serta atasan tidak terlalu ketat. Hal ini di dukung oleh hasil wawancara dengan salah satu pegawai, kak Aristia sebagai teller.

*“saya disini yang paling muda jadi merasa paling di bimbing, dan saya merasa rekan-rekan yang lain seperti kaka sendiri”*

b. Nilai-nilai organisasi

Pandangan mengenai nilai dari sebuah organisasi merupakan landasan prinsip yang mengarahkan perilaku, pengambilan keputusan, dan membentuk budaya suatu perusahaan. Nilai-nilai ini memiliki tujuan yang diarahkan pada perusahaan, dan secara keseluruhan mencerminkan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman di dalamnya. Di KSPPS Hanada, nilai asas kekeluargaan dianut, yang diyakini oleh seluruh pegawainya untuk memperkuat hubungan yang erat di antara mereka. Ini terbukti melalui hasil wawancara dengan Kak Rizal.

*“Karena disini saya rasa dekat dengan rekan-rekan yang lain, jadi rasa nyaman itu sangat terasa dekat, karena kita menggunakan asas kekeluargaan”.*

c. Norma-norma perilaku

Pada konteks ini aturan dan standar yang mengatur cara interaksi, bekerja, dan berperilaku satu sama lain dalam lingkungan kerja. Norma perilaku yang diterapkan di KSPPS Hanada ini kejujuran dan transparan diantara sesama pegawai. Kejujuran sangat diutamakan di KSPPS Hanada karena ini menjadi salah satu indikator mencapai kesuksesan dalam perusahaan. Ini sesuai dengan pendapat Amalia (2012) kejujuran adalah elemen pokok dalam mencapai suksesnya bisnis dikemudian hari.

d. Kebiasaan

Hal ini mengacu pada pola perilaku atau kegiatan yang menjadi rutinitas dalam suatu organisasi. Kebiasaan sebuah perusahaan dapat mencerminkan nilai, norma, praktik yang di terapkan oleh pegawai perusahaan secara konsisten. Kebiasaan yang rutin dilakukan di KSPPS Hanada Pasirmuncang yaitu melakukan briefing setiap pagi sebelum melakukan aktivitas kantor dan selalu melakukan evaluasi di akhir jam kerja. Tujuan dari rutinitas ini yaitu untuk mempersiapkan apa saja yang akan dilakukan di hari tersebut dan mengevaluasi kegiatan yang sudah di lakukan. Ini sesuai dengan pernyataan dari manajer KSPPS Hanada yaitu :

*“ setiap pagi kita selalu kumpul melakukan briefing untuk membahas agenda hari itu dan melakukan evaluasi di akhir jam kerja sebelum pulang “*

Terkait dengan pencegahan atau pengurangan *Fraud*, diperlukan adanya budaya perusahaan yang kuat. Budaya perusahaan yang kuat dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dipegang teguh dan diterapkan secara konsisten dalam suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan identitas unik perusahaan dan memengaruhi cara orang-orang di dalamnya bekerja bersama, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Hal ini mirip dengan yang terlihat di KSPPS Hanada, di mana mereka memiliki budaya yang sangat kental yang membantu mengontrol perilaku pegawai agar tidak melakukan penipuan. Budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada tercermin dalam kedekatan yang erat di antara pegawainya.

Bukti dari budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada, penelitian telah melakukan wawancara dengan manajer dan pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa semua pegawai

merasa nyaman dengan lingkungan kerja di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Ini disebabkan oleh lingkungan yang dibentuk berdasarkan prinsip kekeluargaan, sehingga para pegawai merasa dekat satu sama lain, bersedia bekerjasama, membantu sesama pegawai dalam mengatasi masalah, dan menciptakan kondisi sosial yang penuh dengan saling hormat-menghormati.

Budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada, berdasarkan prinsip kekeluargaan, menciptakan lingkungan yang positif bagi para pegawai. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan oleh pegawai KSPPS Hanada juga memperlihatkan perilaku yang baik. Kebiasaan yang dibuat di KSPPS Hanada berdampak positif bagi para pegawai dalam mencapai tujuan dan misi perusahaan. Dari jawaban para pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan yang ada di sana sangat positif dan memberikan manfaat yang besar bagi pegawainya.

## 2. *Reward and Punishment* sebagai upaya pencegahan *Fraud*

Dalam konteks pencegahan *Fraud*, penggunaan *reward* dan *punishment* sebagai alat kontrol organisasi telah menjadi perhatian utama. Penerapan sistem *reward* and *punishment* dalam organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi kesadaran karyawan terhadap risiko risiko dan konsekuensi yang mungkin timbul dari perilaku tersebut.

### a. *Reward*

Lubis (2011) mengatakan bahwa penggunaan *reward* memiliki peranan yang signifikan dalam mempengaruhi dan memotivasi manajer dan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan. Salah satu faktor penting yang dapat mencegah terjadinya tindakan penipuan oleh seorang

pegawai adalah melalui pemberian motivasi dan sistem penghargaan yang seimbang (Abdullah, 2019).

Upaya memotivasi bawahan bisa dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya adalah dengan memberikan reward. Dalam konteks ini, KSPPS Hanada Quwais Sembada memberikan *reward* kepada pegawainya dengan dua pendekatan, yaitu imbalan finansial berupa tambahan fee atau bonus ketika pegawai mencapai atau melampaui target yang telah ditentukan setiap bulan. Selain itu, mereka juga memberikan imbalan berwujud, seperti liburan selama periode libur panjang, sebagai bentuk penghargaan dari manajemen KSPPS Hanada Quwais Sembada atas kerja keras pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Informasi ini diperoleh melalui wawancara dengan Tri Damayanti, yang merupakan seorang manajer di KSPPS Hanada Quwais Sembada, ketika membahas program reward yang diberikan kepada pegawai.:

*“Ya kami tidak pernah lupa memberikan bonus atau tambahan fee kepada pegawai yang berprestasi, kami juga terkadang mengajak para pegawai untuk berlibur untuk menyegarkan pikiran karna itu akan membuat para pegawai lebih semangat saat bekerja dan juga akan menghindari tindakan-tindakan yang merugikan KSPPS Hanada Quwais Sembada”*

#### b. *Punishment*

Hal yang esensial adalah implementasi sistem Punishment (Hukuman). Punishment merupakan konsep yang berkebalikan dengan sistem reward, di mana reward melibatkan motivasi positif, sedangkan punishment adalah bentuk motivasi negatif. Ivancevich, dkk. (2007) mendefinisikan punishment sebagai suatu bentuk konsekuensi yang tidak diinginkan atau tidak

menyenangkan yang diberikan oleh pihak atasan sebagai tanggapan terhadap perilaku tertentu yang dianggap tidak sesuai. Hal ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian Siahaan (2013), yang mendeskripsikan punishment sebagai tindakan yang bertujuan untuk mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan dan memperlemah perilaku tersebut.

Hasil penelitian Nurmiyati (2011), *punishment* biasanya diberlakukan sebagai akibat dari pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengenakan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian yang merugikan perusahaan. Penting untuk dicatat bahwa punishment harus digunakan dengan efektif, dan keputusan untuk memberikannya harus didasarkan pada pertimbangan yang cermat dan objektif yang mencakup berbagai aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Pertimbangan tersebut mencakup waktu pemberian, intensitas hukuman, jadwal pelaksanaan, klarifikasi aturan yang dilanggar, dan perlakuan yang tidak bersifat pribadi. KSPPS Hanada pun menerapkan pendekatan yang serupa dalam pemberian hukuman kepada karyawannya. Hal yang menguatkan adalah hasil dari wawancara dengan pegawai *marketing* KSPPS Hanada, sebagai berikut :

*“ Di KSPPS Hanada ini kita menerapkan hukuman yang berikan kepada pegawai yang melakukan kecurngan dengan saksi, contoh : memotong fee di akhir bulan dan juga memberikan peringatan berupa SP 1 ”.*

Disaat ada karyawan yang lalai atau melakukan sebuah kesalahan KSPPS Hanada akan melakukan konfirmasi langsung pada yang bersangkutan untuk memverifikasi kebenarannya, jika benar yang bersangkutan melakukan kesalahan maka akan diberikan sanksi sesuai yang sudah ditentukan. Peneliti sudah mewawancarai pegawai dan manajer KSPPS Hanada Quwais

Sembada dengan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan *reward* and *punishment*. Setelah melakukan wawancara peneliti jadi mengetahui bahwa *reward* and *punishment* yang diberlakukan di sebuah perusahaan atau organisasi sangatlah penting. *Reward* bisa memotivasi seorang pegawai agar tidak melakukan sebuah *Fraud* karena *reward* yang diberikan oleh kantor akan membuat perasaan gembira bagi pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja dalam bekerja dan penerapan *punishment* di sebuah perusahaan atau organisasi akan mencegah pegawai saat akan melakukan sebuah *Fraud* karena ada sanksi yang diberikan saat melakukan sebuah *Fraud* sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab dan kehati-hatian saat bekerja. Hal ini selaras dengan temuan skripsi yang ditulis oleh Eni Nurmiyat dengan judul Hubungan Pemberian *reward* and *punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karima.

c. Moralitas Keislaman sebagai upaya pencegahan *Fraud*

Etika Islam menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan keadilan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam ranah bisnis. Penipuan atau tindakan *Fraud* memegang peranan penting dalam konteks kejujuran dan integritas bisnis. Dalam Islam, tindakan penipuan atau *Fraud* dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip-prinsip moral mendasar dan memiliki potensi untuk merugikan orang lain. Karena itu, etika Islam menekankan pentingnya pencegahan penipuan dan kejujuran dalam setiap transaksi bisnis. Dalam konteks lingkungan bisnis, pencegahan penipuan dapat diwujudkan melalui perbaikan regulasi perusahaan keuangan, pelaksanaan audit internal secara berkala, serta penegakan aturan dan prosedur yang jelas dan terukur dalam setiap transaksi bisnis. Dengan mendorong etika Islam yang mencakup pencegahan penipuan, diharapkan bisnis dapat beroperasi dengan lebih adil, transparan, dan merata, dan memberikan

manfaat kepada semua pihak yang terlibat. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya keadilan sosial dan pemerataan kekayaan, termasuk dalam bentuk pemberian zakat kepada yang membutuhkan, bantuan kepada orang-orang yang lemah, dan memastikan distribusi sumber daya dan peluang yang adil dalam masyarakat.

Huljanah (2019) menjelaskan bahwa moralitas atau moral merujuk pada cara hidup dan kebiasaan seseorang. Moralitas didasarkan pada nilai-nilai tertentu yang dianggap baik atau buruk oleh individu atau kelompok, yang memungkinkan untuk membedakan antara nilai-nilai yang patut dan yang tidak patut untuk diterapkan. Moralitas keislaman mengacu pada kumpulan prinsip moral dan etika yang berasal dari ajaran agama Islam. Moralitas ini menjadi pedoman bagi individu Muslim dalam menjalani kehidupan sehari-hari mereka dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk perilaku, interaksi sosial, dan keputusan moral. Ini merupakan kerangka etis yang mengatur perilaku dan keputusan individu Muslim dalam berbagai aspek kehidupan mereka, yang didasarkan pada keyakinan agama Islam dan berfungsi sebagai panduan untuk perilaku yang benar dan baik dalam konteks keagamaan.

KSPPS Hanada juga berusaha untuk meningkatkan moralitas keislaman dengan mengajak pegawai mereka untuk menjalankan rutinitas keagamaan setiap hari. Tindakan ini dianggap sebagai motif yang paling kuat untuk mencegah terjadinya tindakan *Fraud*. Penelitian ini melibatkan wawancara dengan pegawai dan manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada, yang ditanyakan dengan beberapa pertanyaan terkait moralitas keislaman. Hasil wawancara menunjukkan bahwa KSPPS Hanada Quwais Sembada secara rutin melaksanakan tadarus bersama pada pagi hari, sesaat sebelum melaksanakan briefing pagi. Rutinitas tadarus pagi ini biasanya dipimpin oleh satu pegawai KSPPS Hanada secara bergantian. Selain tadarus pagi, KSPPS Hanada juga menjadwalkan target khatam Al-Qur'an setidaknya sekali selama

bulan Ramadan. Semua tindakan tersebut dilakukan dengan harapan untuk meningkatkan keimanan, ketaqwaan, kejujuran, dan keadilan pada diri para pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada. Dengan moralitas keislaman yang kuat, diharapkan dapat mencegah pegawai dari melakukan tindakan *Fraud*.

### C. Analisis Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada

Pencegahan *Fraud* adalah suatu upaya yang penting bagi setiap organisasi untuk melindungi aset, reputasi, dan penghentian operasional mereka. Dalam konteks pembahasan ini yang mencakup pengaruh budaya perusahaan, penghargaan dan hukuman, serta moralitas keislaman dalam mencegah penipuan. Pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal memperkuat budaya perusahaan, pemberian *reward and punishment* serta peningkatan moralitas keislaman yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai visi dan misi lembaga keuangan syariah serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (COSO, 2019). Dalam hal usaha pencegahan *Fraud*, KSPPS Hanada Quwais Sembada sudah melakukan berbagai usaha untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh para pegawainya. Beberapa bagian yang menjadi fokus dalam usaha pencegahan *Fraud* di KSPPS Hanada Quwais Sembada sesuai dengan teori kognitif sosial fokus pada 3 faktor yaitu:

#### 1. Faktor budaya Perusahaan

Peneliti sudah melakukan wawancara kepada pegawai-pegawai yang ada di KSPPS Hanada untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap budaya yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Hasil dari jawaban wawancara dengan pegawai-pegawai di KSPPS Hanada Quwais Sembada, peneliti dapat mengetahui bahwa hubungan antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan manajer itu sangat dekat,

bahkan jika dilihat dari hasil jawaban wawancara dengan pegawai mereka menyebutkan bahwa kedekatan mereka sudah seperti keluarga. Pegawai *marketing* di KSPPS Handa menambahkan :

*“Kita semua disini sangat dekat, apalagi disini saya yang paling tua jadi merasa saya merasa seperti kaka bagi rekan-rekan yang lain.”*

Dari pernyataan yang dikeluarkan oleh kak Galuh peneliti jadi semakin yakin bahwa budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada sangatlah positif bagi para pegawainya sampai bisa membuat kedekatan seperti keluarga antara para pegawainya.

Tentunya kedekatan antara pegawai KSPPS Hanada ini tidak serta tiba-tiba muncul tapi bisa terbentuk karena nilai-nilai perusahaan yang berhasil diterapkan di dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Nilai-nilai perusahaan yang bisa berdampak positif antara para pegawai di KSPPS Hanada Quwais Sembada seperti kejujuran, saling terbuka/*transparansi*, saling menolong antar sesama pegawai, hal inilah yang membuat para pegawai nyaman bekerja di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Lalu kebiasaan yang sering para pegawai lakukan bersama pun tak kalah berpengaruhnya terhadap persepsi dampak positif budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada misalnya seperti setiap pagi sebelum melakukan aktivitas para pegawai selalu berkumpul bersama untuk melakukan briefing, dan disore harinya sebelum pulang para pegawai melakukan evaluasi bersama.

Dampak positif yang muncul disaat nilai-nilai perusahaan seperti kejujuran, keterbukaan, saling membantu dan kebiasaan mendorong atau menjadi alasan para pegawai untuk tidak melakukan sebuah *Fraud*. Kenyamanan yang didapatkan dari budaya perusahaan menubuhkan kesadaran diri untuk tidak melakukan *Fraud*. Dengan bisa disimpulkan bahwa budaya perusahaan yang kuat, positif, dan membuat nyaman para pegawainya akan menjadi pencegah para pegawai untuk melakukan sebuah *Fraud* atau kecurangan.

Dilihat dari jawaban para pegawai yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada bisa diartikan bahwa budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada sangat positif bagi para pegawainya. Nilai-nilai organisasi salah satu aspek yang penting pada budaya perusahaan agar lebih terasa norma-norma perilaku yang ditunjukkan oleh para pegawai KSPPS Hanada juga memperlihatkan hal yang baik, kebiasaan yang dibuat di KSPPS Hanada berdampak positif bagi para pegawai yang ada dalam menjalankan tujuan dan misi yang ingin dicapai oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang. Hal ini sesuai dengan temuan tesis yang ditulis oleh A. Tolkah Mansur dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak

## 2. Faktor *Reward and Punishment*

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap pegawai-pegawai yang ada di KSPPS Hanada, setelah melakukan wawancara tentang *reward and punishment*, jadi mengetahui pencegahan *Fraud* pada pegawai di KSPPS Hanada dengan menganalisis pengembangan kebijakannya. Pengembangan kebijakan ini berfokus pada pemberian *reward* dan penetapan punishment yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada pasir muncang. Hasil dari jawaban wawancara dengan pegawai-pegawai di KSPPS Hanada Quwais Sembada, peneliti dapat mengetahui *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh KSPPS Hanada akan diberikan kepada pegawai-pegawai yang berprestasi, prestasi dalam hal ini ialah disaat perusahaan telah menentukan target yang harus dicapai oleh pegawai mereka dapat menyelesaikan atau memenuhi target yang telah ditentukan. *Reward* atau penghargaan yang diberikan KSPPS Hanada ada beberapa bentuk yaitu ada dalam bentuk bonus atau tambahan fee lalu bisa juga dalam bentuk hiburan seperti berlibur bersama dengan para pegawai-pegawai yang ada. Hal ini dilakukan oleh KSPPS Hanada bertujuan untuk menyenangkan hati

pegawainya, yang mana ini juga akan meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja. Menyenangkan hati para pegawai akan mengurangi rasa ketidakpuasan terhadap perusahaan yang mana ini akan mengurangi kemungkinan pegawai melakukan *Fraud*. Alasannya karena disaat seorang pegawai telah merasa cukup oleh apa yang diberikan oleh perusahaan akan menumbuhkan kesadaran diri bahwa melakukan kecurangan atau *Fraud* akan merugikan perusahaan mereka sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan jawaban dari pegawai KSPPS Hanada yaitu kak Rizal saat diwawancarai tentang *reward*

*“ iya di hanada ada tambahan fee disaat kita telah mencapai target, jika ditanya soal cukup atau tidak itu relatif, kalo saya pribadi sih merasa cukup “*

Lalu dengan penetapan *punishment* yang diberlakukan oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada mampu membuat para pegawai yang ada untuk berfikir berulang kali saat akan melakukan tindakan *Fraud*. Dan juga para pegawai yang ada di KSPPS Hanada ini memiliki kesadaran dari diri sendiri untuk tidak melakukan tindakan *Fraud*. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari kak Ashhabul yamin saat diwawancarai tentang *punishment*.

*“Ada sanksi yang diterapkan disini agar ada batasan tidak seenaknya saat bekerja. Saya pikir juga sayang kalo kita melakukan Fraud akan ada punishment dalam bentuk pengurangan fee”*

Hal ini dikarenakan setiap akan memberlakukan *punishment* atau kebijakan baru biasanya akan dilakukan dengan cara musyawarah bersama untuk menetapkan *punishment* ataupun kebijakan baru. Jadi setiap *punishment* ataupun kebijakan baru yang ditetapkan pasti para pegawai akan ikut membuat dan menyetujui setiap *punishment* dan kebijakan yang baru, dengan itu para pegawai akan sadar dengan sendirinya karena *punishment* yang di buat melibatkan dirinya sendiri. Hal yang ini dipertegas oleh jawaban dari hasil wawancara dengan pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada. Pernyataan ini dipertegas

oleh jawaban dari kak Tri Damayanti selaku manajer KSPPS Hanada Pasirmuncang.

*“Jadi setiap di awal tahun kita akan melakukan musyawarah untuk membicarakan kebijakan, reward dan punishment yang di berlakukan kedepannya, pihak yang terlibat itu semua pegawai yang ada di KPPS Hanada. Kita akan membahas sekaligus menetapkan apa saja reward, punishment dan kebijakan yang akan ditetapkan untuk kedepannya. Jadi semua orang terlibat atas ketetapan yang ada”.*

Disaat ada karyawan yang lalai atau melakukan sebuah kesalahan KSPPS Hanada akan melakukan konfirmasi langsung pada yang bersangkutan untuk memverifikasi kebenarannya, jika benar yang bersangkutan melakukan kesalahan maka akan diberikan sanksi sesuai yang sudah ditentukan. Peneliti sudah mewawancarai pegawai dan manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada dengan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan *reward* and *punishment*. Setelah melakukan wawancara peneliti jadi mengeahui bahwa *reward* and *punishment* yang diberlakukan disebuah perusahaan atau organisasi sangatlah penting. *Reward* bisa memotivasi seorang pegawai agar tidak melakukan sebuah *Fraud* karena *reward* yang diberikan oleh kantor akan membuat perasaan gembira bagi pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja dalam bekerja dan penerapan *punishment* di sebuah perusahaan atau organisasi akan mencegah pegawai saat akan melakukan sebuah *Fraud* karena ada sanksi yang diberikan saat melakukan sebuah *Fraud* sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab dan kehati-hatian saat bekerja.

Dengan pernyataan-pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa KSPPS Hanada sudah bagus memberikan *reward* kepada pegawai-pegawai yang berprestasi, dan *punishment* yang diberlakukan pun bisa membuat para pegawai berpikir berulang kali saat akan melakukan kecurangan atau *Fraud*. Hal ini selaras dengan teori kognitif sosial

untuk melakukan pencegahan *Fraud* perlu pengembangan kebijakan seperti pemberian *reward* dan menetapkan *punishment* agar pegawai tidak melakukan tindakan *Fraud* atau kecurangan.

### 3. Faktor moralitas keislaman

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap pegawai-pegawai yang ada di KSPPS Hanada, setelah melakukan wawancara tentang faktor keyakinan peneliti jadi mengetahui pencegahan *Fraud* pada pegawai di KSPPS Hanada dengan menganalisis faktor keyakinan. Faktor keyakinan ini berfokus pada moralitas keislaman yang diyakini oleh pegawai yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada pasir muncang. Hasil dari wawancara yang sudah peneliti lakukan, jadi diketahui bahwa KSPPS Hanada Quwais Sembada meningkatkan moralitas keislaman para pegawainya dengan rutin melakukan kegiatan agama. Dengan meningkatkannya moralitas keislaman hal ini akan berdampak pada keimanan para pegawai. Rutinitas yang selalu dilakukan di KSPPS Hanada ini yaitu setiap pagi sebelum briefing semua pegawai dan manajer akan melakukan tadarus bersama, dan juga setiap di bulan ramadhan akan di agendakan untuk melakukan khataman bersama.

Tujuan dari rutinitas ini yaitu agar moralitas keislaman para pegawai terus meningkat hal ini akan sekaligus meningkatkan keimanan semua pegawai. Hal ini penting karena disaat moralitas keislaman dan juga keimanan pegawai meningkat akan meningkatkan pencegahan *Fraud* dikarenakan disaat para pegawai memiliki moralitas keislaman yang kuat akan membuat pegawai enggan melakukan *Fraud* atas dasar moralitas keislaman. Hal ini semakin diperkuat oleh pernyataan dari pernyataan kak Galih sebagai marketing paling senior, yaitu :

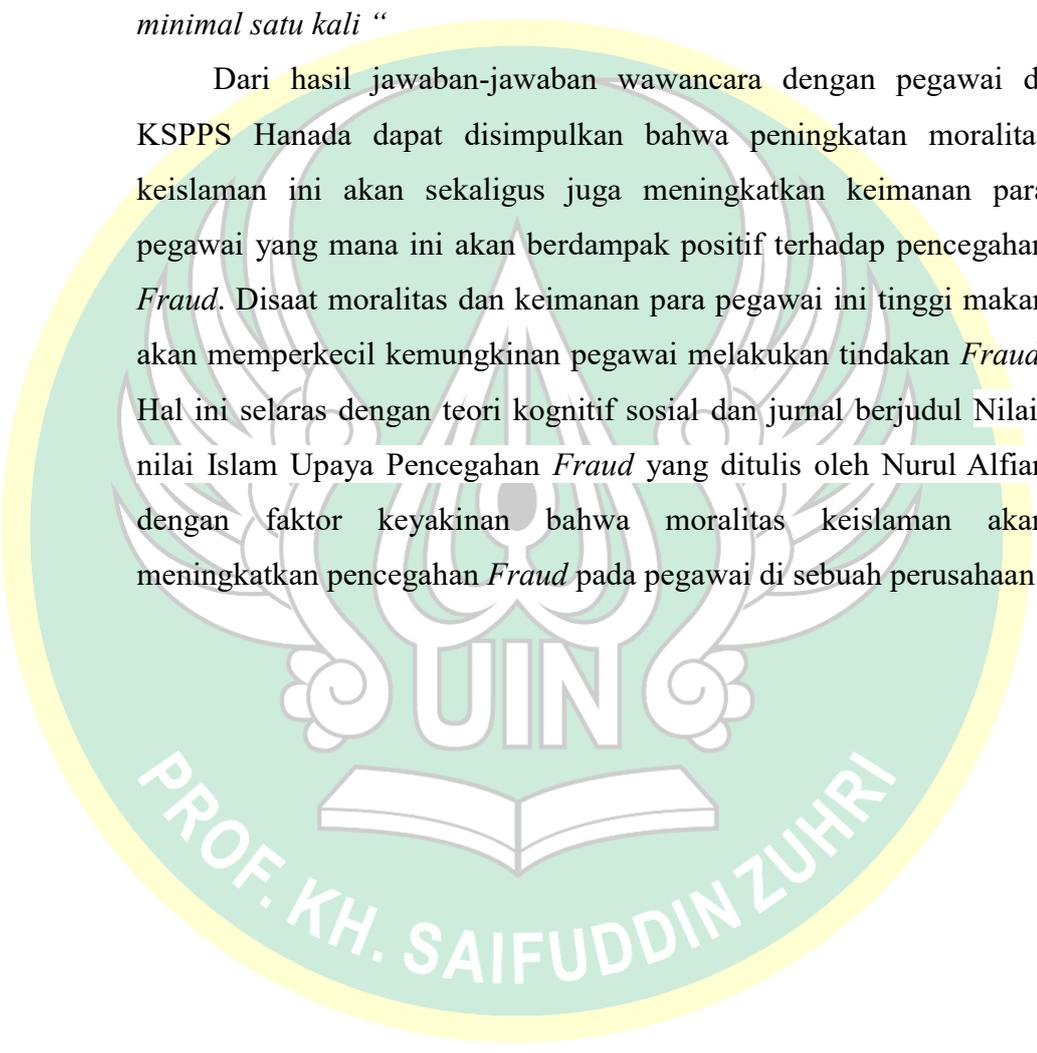
*“iya, setiap pagi sebelum briefing kita selalu membaca Al’Quran dan berdoa bersama, kita juga sering shalat jama’ah di kantor, dan*

*juga perasaan setelah tadarus bersama menjadi lebih bersemangat dan yang jelas lebih tenang jika telah tadarus “*

Pernyataan diatas sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh kak Ashhabul Yamin :

*“ iya, sebelum briefing kita selalu tadarus bareng dan berdoa bersama, kita juga setiap bulan ramadhan selalu khatam Al-Qur'an minimal satu kali “*

Dari hasil jawaban-jawaban wawancara dengan pegawai di KSPPS Hanada dapat disimpulkan bahwa peningkatan moralitas keislaman ini akan sekaligus juga meningkatkan keimanan para pegawai yang mana ini akan berdampak positif terhadap pencegahan *Fraud*. Disaat moralitas dan keimanan para pegawai ini tinggi maka akan memperkecil kemungkinan pegawai melakukan tindakan *Fraud*. Hal ini selaras dengan teori kognitif sosial dan jurnal berjudul Nilai-nilai Islam Upaya Pencegahan *Fraud* yang ditulis oleh Nurul Alfian dengan faktor keyakinan bahwa moralitas keislaman akan meningkatkan pencegahan *Fraud* pada pegawai di sebuah perusahaan.



QUIN  
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

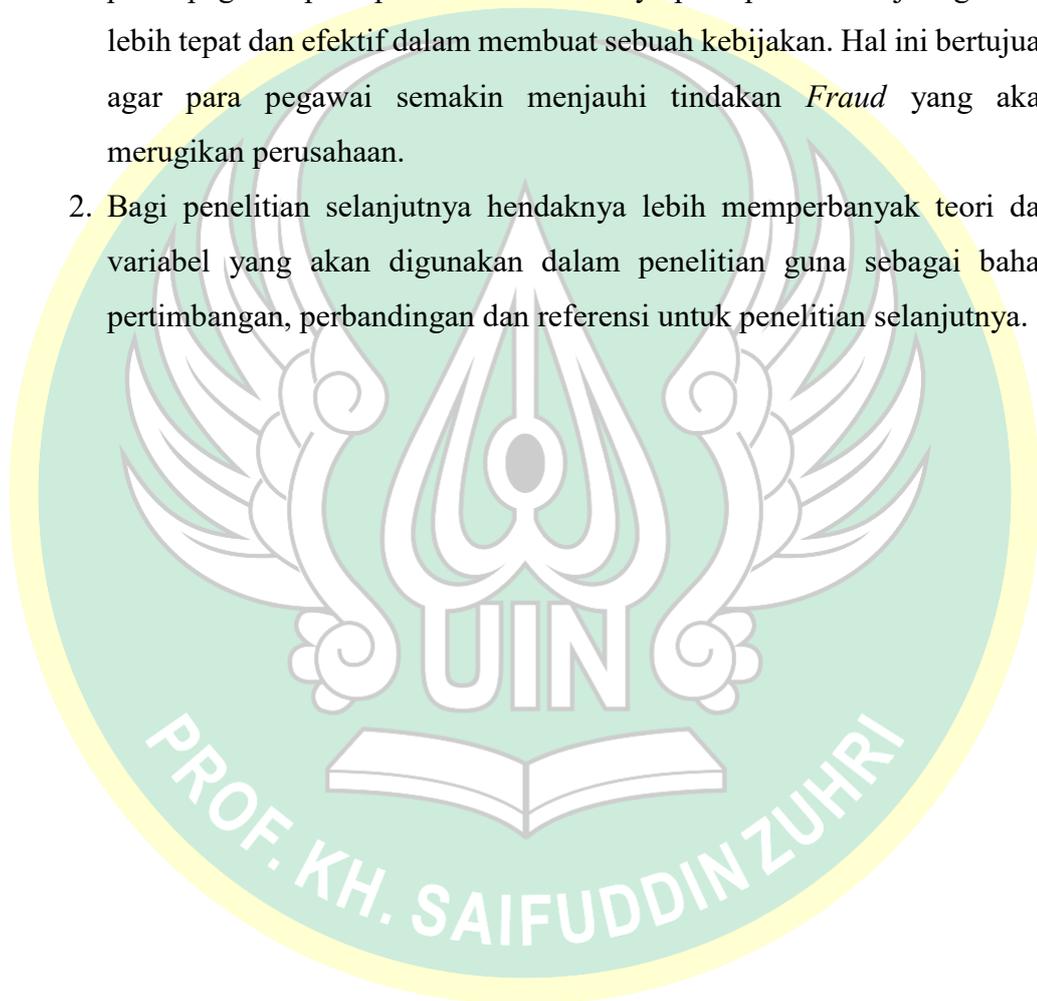
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan pada pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian mengenai analisis pencegahan *Fraud* pada pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada pasirmuncang menggunakan kognitif sosial dengan 3 faktor adalah sebagai berikut:

Cara pencegahan *Fraud* pada pegawai di KSPPS Hanada yaitu menggunakan kognitif sosial dengan 3 faktor yang meliputi faktor budaya perusahaan, *reward and punishment* dan moralitas keislaman. Dengan menggunakan kognitif sosial 3 faktor tersebut dapat di ambil kesimpulan kecil sekali terjadinya *Fraud* pada pegawai yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasirmuncang. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa faktor budaya perusahaan, *reward and punishment* dan moralitas keislaman. Berdampak positif untuk pencegahan *Fraud*, Budaya perusahaan yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada, berdasarkan prinsip kekeluargaan, menciptakan lingkungan yang positif bagi para pegawai, para pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dikantor. Reward bisa memotivasi seorang pegawai agar tidak melakukan sebuah *Fraud* karena reward yang diberikan oleh kantor akan membuat perasaan gembira bagi pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja dalam bekerja dan penerapan punishment di sebuah perusahaan atau organisasi akan mencegah pegawai saat akan melakukan sebuah *Fraud* karena ada sanksi yang diberikan saat melakukan sebuah *Fraud* sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab dan kehati-hatian saat bekerja. KSPPS Hanada juga berusaha untuk meningkatkan moralitas keislaman dengan mengajak pegawai mereka untuk menjalankan rutinitas keagamaan setiap hari karena moralitas keislaman akan meningkatkan pencegahan *Fraud* pada pegawai di sebuah perusahaan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis tentang peran koperasi simpan pinjam dalam mensejahterakan UMKM melalui bantuan produk pinjaman, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada sudah sangat positif guna mencegah terjadinya *Fraud* maka lebih di optimalkan peran pegawai pada perusahaan khususnya pada pihak manajer agar bisa lebih tepat dan efektif dalam membuat sebuah kebijakan. Hal ini bertujuan agar para pegawai semakin menjauhi tindakan *Fraud* yang akan merugikan perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperbanyak teori dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian guna sebagai bahan pertimbangan, perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alfian, Nurul. "Nilai-nilai Islam dalam upaya pencegahan *Fraud*." *Aktiva: Jurnal Akuntansi dan Investasi* 1.2 (2021): 205-218.
- Amalia, F. (2012). Implementasi etika bisnis islam pada pedagang di Bazar Madinah Depok. *Prosiding Seminas Competitive Advantage*, 1(2).
- Atik Emilia Sula, M. N. (2019). pengawasan, strategi anti *Fraud*, dan audit kepatuhan syariah. *jaffa*, Vol. 02 No. 2, 91 - 100.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited, *Journal of Management* 38(1):9-44.
- David, Fred R. (2019) *Manajemen Strategi, Konsep*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.
- Edy Junaedi, S. M. (2019, 12). *Fraud* perbankan syariah. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 13, 46-72.
- Irawanti, A. (2018). Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). Institutional Repository. UIN Walisongo Semarang.
- Istiqomah, N. L. (2020). Analisis pengaruh *reward* and *punishment*, Job Rotation, dan Religiusitas Terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta. Digital Library. UIN Sunang Kalijaga Yogyakarta.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. (2019). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi: alih bahasa Gina Gania*. Jakarta : Erlangga.
- Junia, N. (2016). Pengaruh Moralitas Aparat, Kesesuaian Kompensasi, dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *JOM Fekon*, 3(1), 1623–1637.
- Kotter, John P., and James L. Heskett. "Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, terj." *Benyamin Molan*, (Jakarta: Prenhallindo, 1992) 4 (1992).
- Lubis, A.I. (2021). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthfiyah, F. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In Bandung: Rosda Karya.
- Madrasah Aliyah (MA). *Humanitas (Jurnal Psikologi Indonesia)*, 10(2): 45- 58.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Y., Sardimi, S., & Lestariningsih, N. (2017). Implementasi Kurikulum (2013) Mata Pelajaran Biologi Terintegrasi Keislaman Di Madrasah Aliyah (MA): Model Evaluasi CIPPO. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 1(2), 247-258.
- Musobih, F. dan Mukarromah, S. (2019). "Tinjauan Syariah Terhadap Strategi Pemasaran Produk Akad Mudharabah di BMT Dana Mentari Karanglewas Purwokerto", *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 1, page 51-64.
- Nurmiyati, E. (2021). Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nurmiyati, Eni. "Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah." (2021).
- Permatasari, M. (2022). Pengaruh Penerapan *reward* and *punishment* dan Job Rotation Terhadap *Fraud*: Sebuah Studi Eksperimen. Research Repository. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Priantara, Diaz, (2023) *Fraud Auditing & Investigation*, Penerbit Witra Wacana Media, Jakarta
- Radika KC. R. (1 Oktober 2021). aturan pemberian sanksi terhadap karyawan. hadirr blog. <https://www.hadirr.com/blog/aturan-sanksi-perusahaan-terhadap-karyawan/>
- Rini, H. N. (2021). sharia compliance, islamic corporate. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam* Vol. 4, No. 2, 131-146.
- Robbin P. Stephen.(2022). Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi, edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Schumpeter, J. A. (1955). *History of Economic Analysis*. (Vol. 22).
- Shanikat, M., Al-Farah, A., & Dorgham, T. H. (2014). *Occupational Fraud prevention mechanisms: Jordanian companies experience*. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(1), 84-92.
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, 1(01), 17-26.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simbolon, A. Y., & Kuntadi, C. (2022). Pengaruh Penerapan Akuntansi *forensik*, *whistle blowing system*, dan budaya organisasi terhadap pencegahan

*Fraud* (Literature Review Akuntansi Forensik). Jurnal *economina*, 1(4), 849-860.

Sofiyani, M. I. (2022). Analisis Penerapan Akuntansi Zakat , Infak / Sedekah ( ZIS) Pada Penyajian Laporan Keuangan Badan Amil Zakat Nasional ( BAZNAS ) Kabupaten Jembrana. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, 2022).

Sudarmanto, E., & Utami, C. K. (2021). Pencegahan *Fraud* Dengan Pengendalian Internal Dalam Perspektif Alquran. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(1), 195-208.

Sugiyono. (2012). “Metode Penelitian Pendidikan”, Bandung: Alfabeta.

Tuanakotta, T. M. (2010). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif. Jakarta: Salemba Empat

Wibisono, P.,W., (2015). Pengaruh *Reward And Punishment* dan Job Rotation Terhadap *Fraud*. ePrints@UNY. Universitas Negeri Yogyakarta.

Windi Afdal, C. T. (2019). Hubungan hukum pekerja dan keberlakuan peraturan. *Journal of Judicial Review* Vol.XXI No.2, Vol.XXI No.2, 168-181.

[www.antaraneews.com](http://www.antaraneews.com) , di akses pada tanggal 2 Februari 2023

[www.radarbanyumas.com](http://www.radarbanyumas.com) , di akses pada tanggal 8 Februari 2023



UIN  
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Pedoman wawancara

##### A. Pedoman wawancara

1. Apakah bapak/ibu nyaman dengan lingkungan kantor ?
2. Apa yang membuat bapak/ibu merasa nyaman di lingkungan kantor?
3. Bagaimana kondisi sosial yang ada di sekitar kantor?
4. Apakah bapak/ibu mendapat reward/penghargaan dari kantor jika kinerja kerja bapak/ibu baik ?
5. Apakah bapak/ibu merasa cukup/puas terhadap reward yang di berikan oleh kantor ?
6. Bagaimana proses pedisiplinan yang berlaku di Hanada?
7. Apakah kantor menerapkan punishment/hukuman/pendisiplinan jika ada yang melanggar aturan yang ada di kantor?
8. Menurut bapak/ibu apakah sanksi yang diberikan oleh kantor sudah setimpal dengan bentuk pelanggaran yang terjadi?
9. Apakah KSPPS Hanada rutin melakukan rutinitas agama ?
10. Apa yang dirasakan bapak/ibu disaat telah melakukan rutinitas agama ?
11. Apakah bapak/ibu selalu menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari?
12. Apakah bapak/ibu sudah memahami tentang *Fraud*?
13. Menurut bapak/ibu seberapa ketat peraturan yang di buat di Hanada?
14. Menurut bapak/ibu apakah nilai-nilai Islam yang dilakukan setiap hari, kenyamanan di lingkungan perusahaan, dan pemberian reward dan hukuman yang sudah berlaku bisa menjadi nilai pencegahan terhadap *Fraud*?

## Lampiran 2

### Hasil wawancara

#### A. Wawancara dengan pegawai KSPPS Hanada Quwais Sembada Pasir Muncang

Informan : M. Galih Saputra

Jabatan : Marketing

Hari/Tanggal : 21 September 2023

#### Pertanyaan pengaruh budaya perusahaan :

1. Apakah bapak/ibu nyaman dengan lingkungan kantor ? saya merasa nyaman bekerja disini
2. Apa yang membuat bapak/ibu merasa nyaman di lingkungan kantor? Karena disini rasa kekeluargaan nya sangat kental
3. Bagaimana kondisi sosial yang ada di sekitar kantor? Semua orang yang ada dikantor saling respect dan mereka baik semua

#### Reward and punishment :

1. Apakah bapak/ibu mendapat reward/penghargaan dari kantor jika kinerja kerja bapak/ibu baik ? iyaa ada reward
2. Apakah bapak/ibu merasa cukup/puas terhadap reward yang di berikan oleh kantor ? Iyaa itu sih tergantung ya, berapa bonus yang dikasih
3. Bagaimana proses pedisiplinan yang berlaku di Hanada? Biasanya disini bakal dikasih peringatan dahulu, untuk mengingatkan para pegawai yang kurang disiplin
4. Apakah kantor menerapkan punishment/hukuman/pendisiplinan jika ada yang melanggar aturan yang ada di kantor? Iyaa dikantor ini ada sanksi yang buat, supaya pegawai tidak leha-leha
5. Menurut bapak/ibu apakah sanksi yang diberikan oleh kantor sudah setimpal dengan bentuk pelanggaran yang terjadi? Yaa sanksi yang ada disini sebelumnya sudah dibicarakan di awal jadi kita setuju dengan aturan yang ada

Moralitas keislaman :

1. Apakah KSPPS HANADA rutin melakukan rutinitas agama ? iya, setiap pagi sebelum briefing kita selalu membaca Al'Quran dan berdoa bersama, kita juga sering shalat jama'ah di kantor
2. Apa yang dirasakan bapak/ibu disaat telah melakukan rutinitas agama ? menjadi lebih bersemangat dan yang jelas lebih tenang jika setelah shalat
3. Apakah bapak/ibu selalu menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari? Kalo itu yaa jelas, selalu di pakai setiap saat

Pencegahan *Fraud* :

1. Apakah bapak/ibu sudah memahami tentang *Fraud*? Iya tau apa itu *Fraud*
2. Menurut bapak/ibu seberapa ketat peraturan yang di buat di Hanada? Karena peraturan yang ada disini sudah didiskusikan bersama di awal jadi pasti kita taati peraturan yang sudah kita buat
3. Menurut bapak/ibu apakah nilai-nilai Islam yang dilakukan setiap hari, kenyamanan di lingkungan perusahaan, dan pemberian reward dan hukuman yang sudah berlaku bisa menjadi nilai pencegahan terhadap *Fraud*? Iyaa itu sangat berpengaruh karena deketan antara pegawai, lalu reward/bonus yang dikasih, punishment yang berlaku, dan kebiasaan yang sering dilakukan dikantor ini sangat berefek positif jadi tidak ada yang melakukan *Fraud*/kecurangan.

Informan : Rizal Faozi  
Jabatan : Marketing  
Hari/Tanggal : 21 September 2023

Pertanyaan pengaruh budaya perusahaan :

1. Apakah bapak/ibu nyaman dengan lingkungan kantor ? sangat merasa nyaman disini
2. Apa yang membuat bapak/ibu merasa nyaman di lingkungan kantor? Karena disini saya rasa dekat dengan rekan-rekan yang lain, jadi rasa nyaman itu sangat terasa karena kita menggunakan asas kekeluargaan.
3. Bagaimana kondisi sosial yang ada di sekitar kantor? Semua orang yang ada saling terbuka, sering juga membahas hal yang diluar pekerjaan jadi kita merasa saling dekat

Reward and punishment :

1. Apakah bapak/ibu mendapat reward/penghargaan dari kantor jika kinerja kerja bapak/ibu baik ? di hanada ini ada tambahan fee disaat kita telah mencapai target
2. Apakah bapak/ibu merasa cukup/puas terhadap reward yang di berikan oleh kantor ? kalo soal cukup atau tidak itu relatif, kalo saya pribadi sih merasa cukup
3. Bagaimana proses pedisiplinan yang berlaku di Hanada? Di hanada biasanya ada sp 1 dulu sifatnya untuk mengingatkan pegawai kalo sudah melakukan kesalahan
4. Apakah kantor menerapkan punishment/hukuman/pendisiplinan jika ada yang melanggar aturan yang ada di kantor? jelas di Hanada ini dibuatkan sanksi agar kita sebagai pegawai tidak sembarangan saat bekerja
5. Menurut bapak/ibu apakah sanksi yang diberikan oleh kantor sudah setimpal dengan bentuk pelanggaran yang terjadi? Saya rasa sudah cukup

sanksi yang diterapkan disini karena memang diawal sanksi yang ada ini sudah dibicarakan terlebih dahulu

Moralitas keislaman :

1. Apakah KSPPS HANADA rutin melakukan rutinitas agama ? setiap pagi pasti kita tadarus dahulu setelah itu dilanjutkan doa bersama, dan briefing
2. Apa yang dirasakan bapak/ibu disaat telah melakukan rutinitas agama ? yang jelas jadi lebih tenang dan juga untuk menyejukan kantor ini
3. Apakah bapak/ibu selalu menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari? Kalo itu pasti

Pencegahan *Fraud* :

1. Apakah bapak/ibu sudah memahami tentang *Fraud*? Ya sedikit banyaknya saya paham tentang *Fraud*
2. Menurut bapak/ibu seberapa ketat peraturan yang di buat di Hanada? Sebenarnya karna orang disini sudah sadar dengan
3. Menurut bapak/ibu apakah nilai-nilai Islam yang dilakukan setiap hari, kenyamanan di lingkungan perusahaan, dan pemberian reward dan hukuman yang sudah berlaku bisa menjadi nilai pencegahan terhadap *Fraud*? Cukup berpengaruh karena semua itu jadi kita sangat sedikit melakukan *Fraud*

PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

Informan : Ashhabul Yamin  
Jabatan : Marketing  
Hari/Tanggal : 21 September 2023

Pertanyaan pengaruh budaya perusahaan :

1. Apakah bapak/ibu nyaman dengan lingkungan kantor ? pasti nya, karena disini kita merasa seperti keluarga
2. Apa yang membuat bapak/ibu merasa nyaman di lingkungan kantor?  
Disini kita sudah seperti keluarga jadi merasa nyaman
3. Bagaimana kondisi sosial yang ada di sekitar kantor? Baik semua orang-orang yang ada disini

Reward and punishment :

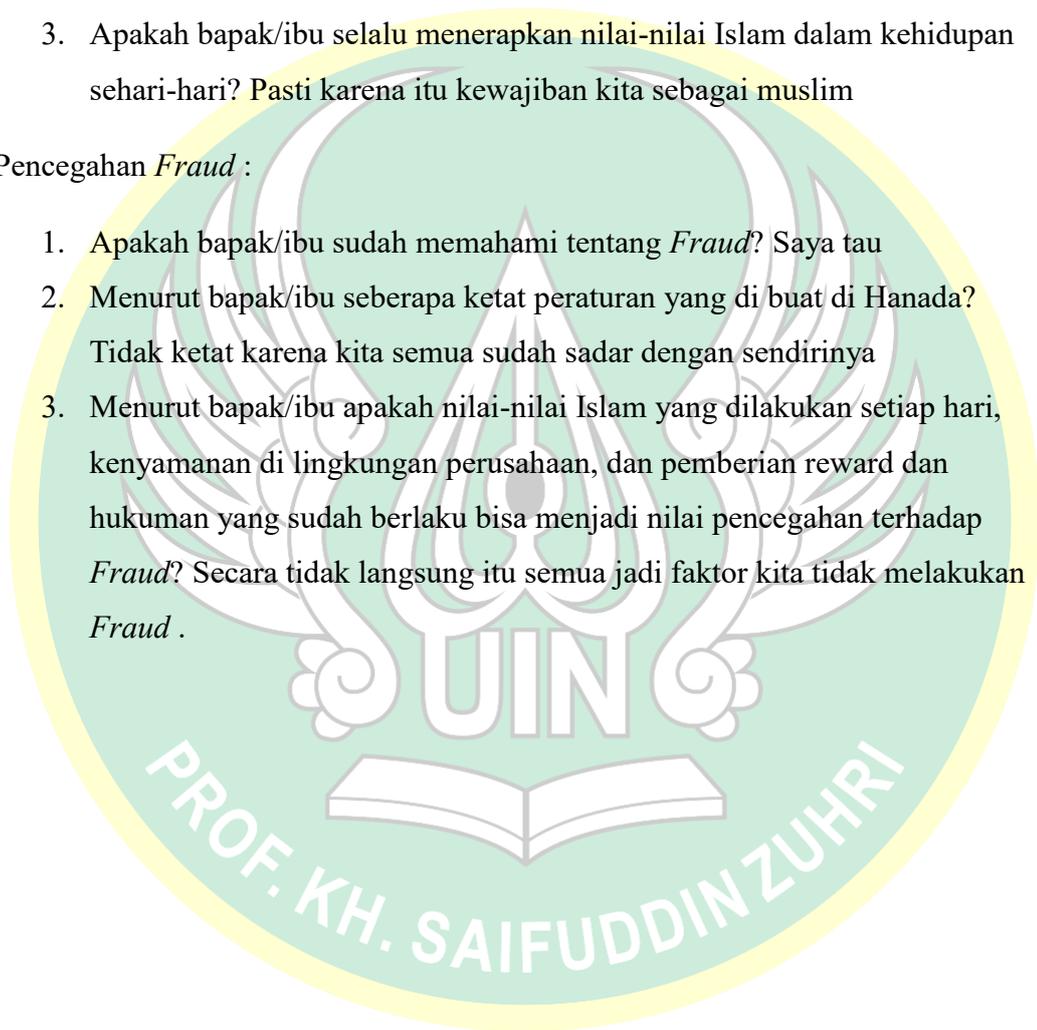
1. Apakah bapak/ibu mendapat reward/penghargaan dari kantor jika kinerja kerja bapak/ibu baik ? iya ada fee tambahan kalo kita mencapai target
2. Apakah bapak/ibu merasa cukup/puas terhadap reward yang di berikan oleh kantor ? saya bersyukur aja dengan bonus yang ada
3. Bagaimana proses pedisiplinan yang berlaku di Hanada? Dikantor ini bakal ngasih peringatan dahulu jika ada pegawai yang lalai, biasanya pengurangan fee
4. Apakah kantor menerapkan punishment/hukuman/pendisiplinan jika ada yang melanggar aturan yang ada di kantor? Ada sanksi yang diterapkan disini biar ada batasan tidak seenaknya saat bekerja. Saya pikir juga sayang kalo kita melakukan *Fraud* akan ada punishment dalam bentuk pengurangan fee.
5. Menurut bapak/ibu apakah sanksi yang diberikan oleh kantor sudah setimpal dengan bentuk pelanggaran yang terjadi? Karena kita sudah membahas ini bersama dan kita sepakati aturan yang ada

Moralitas keislaman :

1. Apakah KSPPS HANADA rutin melakukan rutinitas agama ? iya, sebelum briefing kita selalu tadarus bareng dan berdoa bersama, kita juga setiap bulan ramadhan selalu khatam Al-Qur'an minimal satu kali
2. Apa yang dirasakan bapak/ibu disaat telah melakukan rutinitas agama ? hati jadi lebih sejuk
3. Apakah bapak/ibu selalu menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari? Pasti karena itu kewajiban kita sebagai muslim

Pencegahan *Fraud* :

1. Apakah bapak/ibu sudah memahami tentang *Fraud*? Saya tau
2. Menurut bapak/ibu seberapa ketat peraturan yang di buat di Hanada? Tidak ketat karena kita semua sudah sadar dengan sendirinya
3. Menurut bapak/ibu apakah nilai-nilai Islam yang dilakukan setiap hari, kenyamanan di lingkungan perusahaan, dan pemberian reward dan hukuman yang sudah berlaku bisa menjadi nilai pencegahan terhadap *Fraud*? Secara tidak langsung itu semua jadi faktor kita tidak melakukan *Fraud* .



Informan : Aristia  
Jabatan : Marketing  
Hari/Tanggal : 21 September 2023

Pertanyaan pengaruh budaya perusahaan :

1. Apakah bapak/ibu nyaman dengan lingkungan kantor ? nyaman banget dikantor ini
2. Apa yang membuat bapak/ibu merasa nyaman di lingkungan kantor?  
Karena saya disini yang paling muda jadi merasa paling di bimbing, dan saya merasa rekan-rekan yang lain seperti kaka sendiri
3. Bagaimana kondisi sosial yang ada di sekitar kantor? Baik semua, orang-orang disini juga saling support

Reward and punishment :

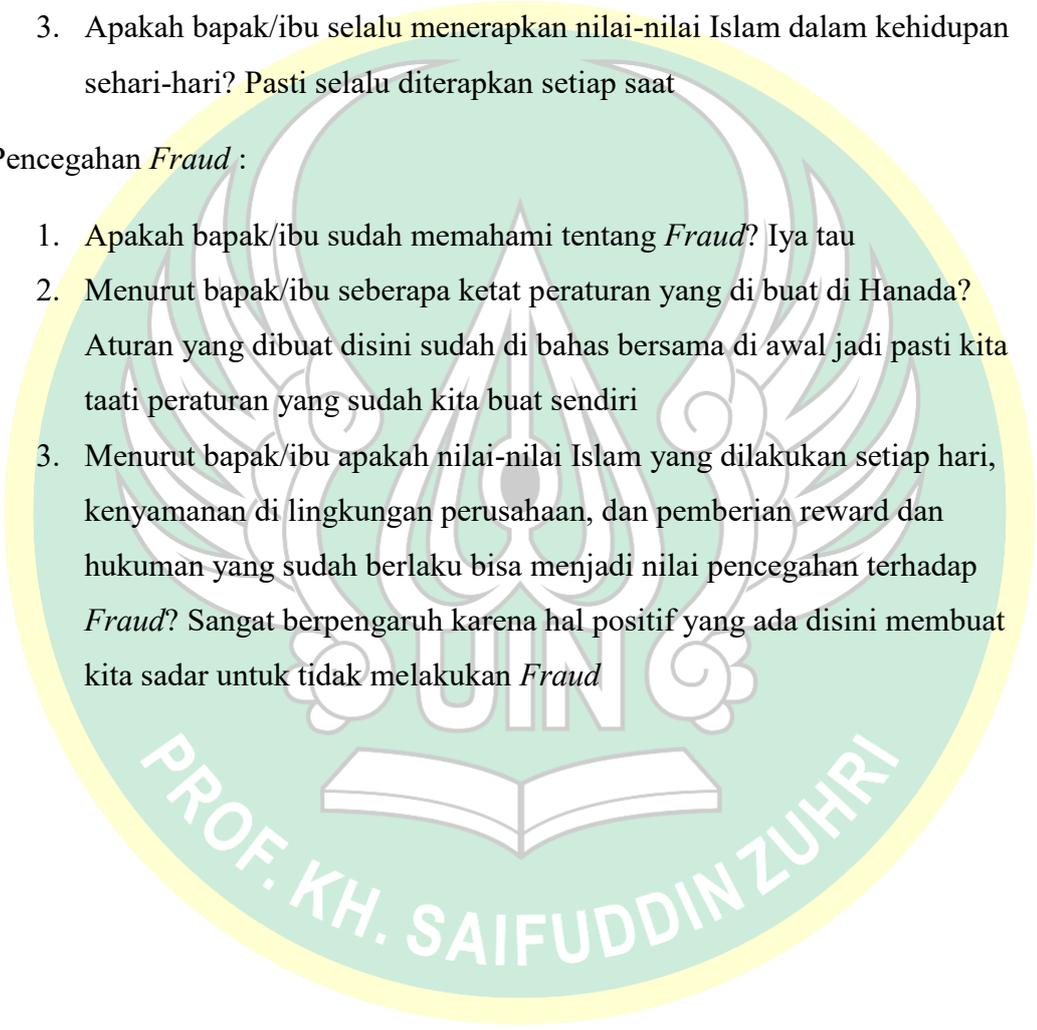
1. Apakah bapak/ibu mendapat reward/penghargaan dari kantor jika kinerja kerja bapak/ibu baik ? iya ada tambahan fee
2. Apakah bapak/ibu merasa cukup/puas terhadap reward yang di berikan oleh kantor ? karena saya dibagian teller jarang prospek secara langsung jadi tidak sebanyak yang dibagiab marketing
3. Bagaimana proses pedisiplinan yang berlaku di Hanada? Kalo ada yang melanggar aturan biasanya bakal dikasih sp 1 untuk peringatan
4. Apakah kantor menerapkan punishment/hukuman/pendisiplinan jika ada yang melanggar aturan yang ada di kantor? supaya pegawai tidak leha-leha Hanada bikin aturan yang harus di patuhi semuanya
5. Menurut bapak/ibu apakah sanksi yang diberikan oleh kantor sudah setimpal dengan bentuk pelanggaran yang terjadi? Karena sudah dibicarakan di awal jadi kita setuju dengan aturan yang ada

Moralitas keislaman :

1. Apakah KSPPS HANADA rutin melakukan rutinitas agama ? rutin sebelum mulai jam oprasional kita selalu membaca Al'Quran dan berdoa bersama
2. Apa yang dirasakan bapak/ibu disaat telah melakukan rutinitas keagama yang pasti jadi merasa lebih tenang hati saya
3. Apakah bapak/ibu selalu menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari? Pasti selalu diterapkan setiap saat

Pencegahan *Fraud* :

1. Apakah bapak/ibu sudah memahami tentang *Fraud*? Iya tau
2. Menurut bapak/ibu seberapa ketat peraturan yang di buat di Hanada? Aturan yang dibuat disini sudah di bahas bersama di awal jadi pasti kita taati peraturan yang sudah kita buat sendiri
3. Menurut bapak/ibu apakah nilai-nilai Islam yang dilakukan setiap hari, kenyamanan di lingkungan perusahaan, dan pemberian reward dan hukuman yang sudah berlaku bisa menjadi nilai pencegahan terhadap *Fraud*? Sangat berpengaruh karena hal positif yang ada disini membuat kita sadar untuk tidak melakukan *Fraud*



PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

## Lampiran 3

### Surat Keterangan Izin Penelitian



**KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)  
HANADA QUWAI SEMBADA BANYUMAS KC. PURWOKERTO**

Jl. Veteran No. 5 Pasirmuncang, Purwokerto Barat, Banyumas Kode Pos 53137  
Telp (+62)87720403322 Email : [kspshanada.pwt@gmail.com](mailto:kspshanada.pwt@gmail.com)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 203/SKP/HQS.PWT/X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Damayanti, S.E.  
Jabatan : Manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Mahrus Alwi  
NIM : 1917202159  
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah melaksanakan riset/penelitian dari tanggal 3 Agustus 2023 – 3 Oktober 2023, dengan judul : **ANALISIS PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, REWARD AND PUNISHMENT, SERTA MORALITAS KEISLAMAN TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD (PEGAWAI DI KSPPS HANADA QUWAI SEMBADA).**

Semoga hasil risetnya bermanfaat untuk semua pihak.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 22 Agustus 2023

Manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada

KSPPS HANADA Tri Damayanti

## Dokumentasi



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas diri

Nama : Mahrus Alwi  
NIM : 1917202159  
Jurusan : Perbankan Syariah  
TTL : Karawang, 16 Juli 2001  
Alamat : Jl Hosokroaminoto 009/007 Karawang Kulon .Karawang  
Jawa Barat  
E-Mail : [mahrusalwi16@gmail.com](mailto:mahrusalwi16@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

SD/MI : SDN Karawang Kulon II  
SMP/MI : SMPN 5 Karawang Barat  
SMA/SMK : SMAN 3 Karawang

### C. Pengalaman Organisasi

1. DEMA FEBI UIN SAIZU Tahun 2021
2. DEMA UIN SAIZU Tahun 2022

Purwokerto, 20 November 2023



Mahrus Alwi

NIM. 1917202159