



## THE EFFECT OF WHISTLEBLOWING, HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND INTERNAL CONTROL SYSTEM ON FRAUD PREVENTION OF PSR FUNDS

Andini Syafitri<sup>1</sup>, Dian Puji Puspita Sari<sup>2</sup>, Agustiawan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Riau

<sup>2</sup> Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Riau  
email : 190301009@student.umri.ac.id

### INFO ARTIKEL

#### Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 16-12-2023

Tgl. Diterima : 29-12-2023

Tersedia Online : 31-12-2023

#### Keywords:

*Whistleblowing; Human resource competence; Internal control system*

### ABSTRACT

*PSR supports smallholders in transforming their oil palm plantations by producing more sustainable and high-quality palm oils, which reduces the risk of illegal land reclamation. This is known as Peremajaan Sawit Rakyat (PSR). To prevent the fraud/fraud of PSR funds, BPDPS distributes funds through escrow accounts of plantation organizations. This is for transaction security. Furthermore, as part of the implementation of PSR, BPK and Sucofindo were audited as BPDPS designated entities.*

*Fraud prevention can be influenced by a number of factors such as whistleblowing, human resource capacity and internal control systems. Whistleblowing is the disclosure of illegal, unethical, immoral, or other conduct that may cause damage to the organization and its stakeholders.*

*The purpose of this study is to: Determine the impact of whistleblowing on fraud prevention, how human resource skills and internal control systems influence fraud prevention. Research variables (whistleblowing, human resource capacity and internal control system) with a total of 52 samples. Descriptive statistical analysis was used to determine the trend of each research variable.*

*The average scores for whistleblowing, human resource capacity and internal control system are 32.46, 26.96 and 63.77. The average fraud prevention score is 41.25.*

*Based on the research results, it can be concluded that whistleblowing, human resource capacity and 3. Internal control system affects the prevention of fraud of PSR funds.*

## PENDAHULUAN

Lemahnya pengawasan internal dan kurangnya kompetensi sumber daya manusia didalam lembaga pekebun tersebut menjadi penyebab terjadinya fraud. Perilaku fraud didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan (pressure), kesempatan (opportunity) dan pembenaran (rationalization). Menurut Karyono (2013) pencegahan fraud

merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang kegiatan yang beresiko terjadinya gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang beresiko terjadinya fraud. Wijaya, dkk (2017) menyatakan bahwa whistleblowing adalah pelaporan apabila adanya perilaku yang tidak etis yang melanggar hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi,

sehingga hal tersebut dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

Penelitian ini modifikasi dari penelitian Dewi (2019). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2019) adalah terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian. Pada penelitian ini variabel moralitas diganti dengan internal control system. Hal ini dikarenakan hasil penelitian 5 tahun terakhir terkait pengaruh moralitas terhadap pencegahan fraud signifikan dan positif. Sedangkan variabel internal control system dipilih karena setiap organisasi memerlukan alat pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. TEORI FRAUD TRIANGLE**

Fraud Triangle adalah sebuah teori yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey (1950). Cressey tertarik untuk mencari tahu mengapa seorang karyawan yang dipercayai melakukan fraud. Cressey mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang bisa mendukung seseorang untuk melakukan tindakan fraud, yaitu (Stamler, et al: 2014) yaitu Pressure (Tekanan), Opportunity (Kesempatan) dan Rationalization (Rasionalisasi).

### **2.2. PENCEGAHAN FRAUD**

Menurut Tunggal (2012) pencegahan fraud merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab fraud, yaitu:

1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan
2. Menurunkan tekanan pada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya
3. Mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan fraud yang dilakukan.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008) pencegahan kecurangan yang efektif memiliki lima tujuan, yaitu:

1. Prevention, yaitu mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi.
2. Deterrence, yaitu menangkal pelaku potensial bahkan tindakan untuk yang bersifat coba-coba.
3. Disruption, yaitu mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan sejauh mungkin.
4. Identification, yaitu mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. Civil action prosecution, yaitu melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan kepada pelakunya.

### **2.3. WHISTLEBLOWING**

Whistleblowing adalah alat pencegahan untuk mengurangi malpraktik dan penyimpangan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memantau kebijakan dan prinsip bisnis mereka secara efisien, dengan memperoleh informasi tentang penyimpangan yang harus ditindaklanjuti pada tahap awal.

Menurut Elias (2008) whistleblowing dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Whistleblowing Internal mengetahui adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai organisasi lain kemudian melaporkan hal tersebut kepada atasannya.
- 2) Whistleblowing Eksternal

Whistleblowing Eksternal terjadi ketika seorang pegawai mengetahui adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh organisasi, lalu ia membocorkannya kepada masyarakat atau pihak luar organisasi karena kecurangan itu dapat menyebabkan kerugian bagi masyarakat.

### **2.4. KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA**

Menurut Abdul Samad (2017) fokus utama kompetensi adalah kapasitas atau perilaku yang dibawa oleh seorang pegawai/staf ke dalam jabatannya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif. Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai kompetensi sumber daya manusia, maka dapat

disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Spancer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Motif (motive), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (traits), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.

## 2.5. INTERNAL CONTROL SYSTEM

Menurut Hery (2013) Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin terjadinya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu X1, X2 dan X3 terhadap variabel dependen yaitu Y menggunakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di kuantitatifkan. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pekebun yang menerima dana program Peremajaan Sawit Rakyat (PSR) di Bagan

Batu Kabupaten Rokan Hilir. Waktu Penelitian adalah bulan Januari 2023 sd Febuari 2023. Populasi sampel sebanyak 55 orang penerima dana prograam Peremajaan Sawit Rakyat (PSR).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang nantinya akan di olah penulis menggunakan software SPSS (Statistic Product and Service Solution) Versi 25 yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh whistleblowing, kompetensi sumber daya manusia dan internal control system terhadap pencegahan fraud pengelolaan dana peremajaan sawit rakyat. Populasi dalam penelitian ini adalah Lembaga Pekebun penerima dana peremajaan sawit rakyat di Bagan Batu Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 6 Lembaga Pekebun.

**Tabel 1 Tingkat Pengembalian  
Kuesioner**

| Keterangan                           | Total | Presentas<br>e |
|--------------------------------------|-------|----------------|
| Kuesioner yang disebar               | 55    | 100%           |
| Kuesioner yang tidak mendapat respon | 3     | 5.45%          |
| Kuesioner yang kembali               | 52    | 94.55%         |
| Kuesioner yang dapat diolah          | 52    | 100%           |

*Sumber: Olahan Data 2023*

Dari 55 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 52 kuesioner (94,55%) dan kuesioner yang

tidak kembali atau tidak mendapat respon sebanyak 3 kuesioner (5,45%). Kuesioner yang tidak kembali ini dikarenakan responden tidak berada di Lembaga Pekebun tersebut sehingga ada sebanyak 3 kuesioner yang tidak diisi/hilang. Sedangkan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 52 kuesioner (100%). Seperti terlihat pada Tabel 1.

Karakteristik responden dari 55 responden jenis kelamin laki-laki 15.38%, perempuan 84.62%. Umur responden sebanyak 34.62% adalah 40 – 50 tahun. Pendidikan terakhir terbanyak SMA sebanyak 46.15%, tersaji pada tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| Keterangan                          | Frekuensi | Presentasi     |
|-------------------------------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin                       |           |                |
| Pria                                | 44        | 84.62%         |
| Wanita                              | 8         | 15.38%         |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>52</b> | <b>100.00%</b> |
| Umur:                               |           |                |
| Dibawah 30 tahun                    | 16        | 30.77%         |
| Antara 30 - 40 tahun                | 13        | 25.00%         |
| Antara 40-50 tahun                  | 18        | 34.62%         |
| Diatas 50 tahun                     | 5         | 9.62%          |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>52</b> | <b>100.00%</b> |
| Pendidikan Terakhir:                |           |                |
| S2                                  | 2         | 3.85%          |
| S1                                  | 10        | 19.23%         |
| D3                                  | 6         | 11.54%         |
| D1                                  | 9         | 17.31%         |
| SMA                                 | 24        | 46.15%         |
| SMP                                 | -         | -              |
| SD                                  | 1         | 1.92%          |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>52</b> | <b>100.00%</b> |
| Jabatan                             |           |                |
| Ketua                               | 6         | 11.54%         |
| Sekretaris                          | 6         | 11.54%         |
| Bendahara                           | 6         | 11.54%         |
| Admin                               | 7         | 13.46%         |
| Pegawai Lapangan                    | 27        | 51.92%         |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>52</b> | <b>100.00%</b> |
| Lamanya Menduduki Jabatan saat ini: |           |                |
| < 1 tahun                           | 5         | 9.62%          |
| 1 - 5 tahun                         | 32        | 61.54%         |
| 5 - 10 tahun                        | 9         | 17.31%         |
| > 10 tahun                          | 6         | 11.54%         |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>52</b> | <b>100.00%</b> |

*Sumber: Olahan Data 2023*

Dari analisa data statistik diketahui bahwa :

#### 1. Whistleblowing

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata-rata nilai whistleblowing adalah 32,46. Di mana standar deviasi dari whistleblowing adalah 3.322. Dengan nilai minimum 24 dan maksimum 35.

#### 2. Kompetensi sumber daya manusia

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata-rata nilai kompetensi sumber daya manusia adalah 26,96. Di mana standar deviasi dari kompetensi sumber daya manusia adalah 3.118. Dengan nilai minimum 20 dan maksimum 30.

#### 3. Internal control system

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata-rata nilai internal control system

adalah 63,77. Di mana standar deviasi dari internal control system adalah 6.176. Dengan nilai minimum 47 dan maksimum 70.

#### 4. Pencegahan fraud

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, rata-rata nilai pencegahan fraud adalah 41,25. Di mana standar deviasi dari pencegahan fraud adalah 3.809. Dengan nilai minimum 29 dan maksimum 45.

### 4.2. UJI LINIERITAS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 25 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel 3.

**Tabel 3 Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda/Coefficients <sup>a</sup>**

| Model |                              | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |
|-------|------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|
|       |                              | B                           | Std. Error                | Beta  |
|       | (Constant)                   | 3,207                       | 2,412                     |       |
| 1     | Whistleblowing (X1)          | 0,295                       | 0,093                     | 0,257 |
|       | Kompetensi SDM (X2)          | 0,445                       | 0,101                     | 0,364 |
|       | Internal Control System (X3) | 0,258                       | 0,062                     | 0,419 |

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud (Y)

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 3, maka didapat persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = 3,207 + 0,295 X1 + 0,445 X2 + 0,258 X3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

a. Nilai  $a = 3,207$  menunjukkan bahwa apabila whistleblowing (X1), kompetensi SDM (X2), internal control system (X3) konstan atau tetap maka pencegahan fraud Dana Peremajaan Sawit Rakyat pada lembaga Pekebun di Kabupaten Rokan Hilir akan mengalami peningkatan sebesar 1,784.

b. Nilai  $b_1 = 0,295$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel whistleblowing (X1) naik 1 satuan maka pencegahan fraud pada Lembaga Pekebun Penerima Dana Peremajaan Sawit Rakyat di Bagan Batu Kabupaten Rokan Hilir akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

c. Nilai  $b_2 = 0,445$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompetensi SDM (X2) naik 1 satuan maka pencegahan fraud pada Lembaga Pekebun Penerima Dana Peremajaan Sawit Rakyat di Bagan Batu Kabupaten Rokan Hilir akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

d. Nilai  $b_3 = 0,258$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel internal control system (X3) naik 1 satuan maka pencegahan fraud pada Lembaga Pekebun Penerima Dana Peremajaan Sawit Rakyat di Bagan Batu Kabupaten Rokan Hilir akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

## KESIMPULAN

Whistleblowing berpengaruh terhadap pencegahan fraud dana PSR. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencegahan fraud dana PSR.

Internal control system berpengaruh terhadap pencegahan fraud dana PSR

## IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Riset ini memiliki keterbatasan sampel hanya untuk petani kelapa sawit yang menggunakan dana hibah peremajaan kelapa sawit rakyat (PSR) bersumber dari Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit. Sebaiknya kedepan ada penelitian untuk pengelolaan pada perusahaan yang melakukan replanting.

## REFERENCES

- [1] Agusyani, Ni Kadek Siska, Edy Sujana dan Made Arie Wahyuni. 2016. Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). E-Journal S1 Ak Vol.6 No.3. Universitas Pendidikan Ganesha.
- [2] Akbar, Mhd Ali. 2020. Mencegah Fraud di dalam Industri Perbankan. Scientific Journal of Reflection Vo.3 No.1. Universitas Pamulang Banten.
- [3] Amriza. 2004. Pencegahan dan Pendektesian Kecurangan oleh Internal Auditor. Jakarta: Direktorat Investigasi BUMN dan BUMD Deputi Bidang Investigasi.
- [4] Anandya, Komang Candra Restalini dan Werastuti, Desak Nyoman Sri. 2020. Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi, Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, Vo.10, No.2. Universitas Pendidikan Ganesha, Bali.
- [5] Arsendy, M.T. 2017. Pengaruh Pengalaman Audit, Skeptisme Profesional, Red Flags, dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fekon Vol.4 No.1
- [6] Aristiani, dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Proactive Fraud Audit dan Dana Bos Se-Kabupaten Klungkung. E-Journal S1 Ak. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.8 No.2
- [7] Azaria, Regina. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Aparat Pemerintah Desa Kabupaten Kudus).
- [8] Brennan, N., & Kelly, J. 2007. A study of whistleblowing among trainee

- auditors. *The British Accounting Review*. 39(1): 61-87.
- [9] Elias, R.Z. 2008. Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283-194.
- [10] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Heriawan, dkk. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing system, dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Hita Akuntansi dan Keuangan*. Universitas Hindu Indonesia.
- [12] Ikatan Akuntansi Indonesia. 2012. Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta. Salemba Empat.
- [13] Karyono, 2013. Forensic Fraud. Yogyakarta : CV. Andi
- [14] Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (WhistleblowingSystem-WBS).
- [15] Pujahanti, Narisa Dewik Suratni, Purnamasari dan Maemunah. 2016. Pengaruh Tanggung Jawab Auditor dan Red Flags Terhadap Pendektesian Kecurangan (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bandung.
- [16] Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Stamler, Rodney. Marscdorf & Passamai. 2014. Fraud Prevention and Detection (Waring Signs and The Red Flag System. Taylor Francis Group. New York).
- [18] Sujana, I Ketut, I Made Sadha Suardhika dan Putu Santi Putri Laksmi. 2020. Whistleblowing system. Competence, Morality, and Internal Control System Againts Fraud Prevention on Village Financial Management ini Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Vo.30 No.11*. Universitas Udaya Indonesia.
- [19] Tuannakotta, Theodorus, M. 2013. Audit Berbasis ISA (International Standart on Auditing). Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Zakaria, K.M (2016). "Internal Controls and Fraud – Empirical Evidence from Oil & Gas Company." *J. Finance. Crime*, 23(4) 1154-1168.
- [21] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Sistem Pengendalian Internal.
- [22] Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat  
<https://www.bpdp.or.id/Kato>,