

Pegawai Loyal Sebagai Pelaku Fraud : Perspektif Hexagonal

Ika Anggie Wiasti¹, Driana Leniwati², Ahmad Juanda³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia ;

ikaanggiw@webmail.umm.ac.id, driana@umm.ac.id, juanda@umm.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia ;

driana@umm.ac.id

<https://doi.org/10.29407/nusamba.v10i2.25206>

Article Info

Received	25 April 2025
Revised	4 Juni 2025
Accepted	25 Juni 2025

Keywords : *Loyalitas, Fraud, Teori Hexagonal*



Abstract

Research Objectives : *This research focuses on the analysis of loyal employees as fraud perpetrators: a hexagonal perspective.*

Design / Method / Approach : *A qualitative, case-study approach focused on a state-owned bank in East Java.*

Search results : *The search results of 6 indicators are 4 indicators that affect the performance of loyal employees in committing fraudulent acts, namely pressure, ability, opportunities and rationalization.*

Theoretical contribution/originality : *This study shows that employees who are loyal in committing fraud by utilizing their skills and experience on the job and the average employee who performs this action are employees of high standing such as managers and branch heads who have the ability to obtain higher education as they do by neglecting the duties and authority of management so that they do not work effectively in terms of combating fraud.*

Practical implications : *This analysis is used to analyze fraud that occurs in loyal employees.*

Research limitations : *The limitations of this study use the hexagonal perspective only.*

Abstrak

Tujuan Penelitian : Penelitian ini berfokus pada analisis pegawai loyal sebagai pelaku Fraud : Perspektif Hexagonal.

Desain/ Metode/ Pendekatan : pendekatan kualitatif, terhadap studi kasus yang difokuskan pada salah satu bank BUMN di Jawa Timur.

Temuan Penelitian : Hasil penelitian dari 6 indikator terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang loyal dalam melakukan tindakan fraud yakni tekanan, kemampuan, peluang dan rasionalisasi.

Kontribusi Teoritis / Originalitas : Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang loyal dalam melakukan fraud dengan memanfaatkan skilnya dan pengalamannya selama bekerja dan rata – rata karyawan yang melakukan tindakan tersebut adalah karyawan yang berstatus jabatan yang tinggi seperti manager dan kepala cabang yang memiliki kemampuan atas pendidikan yang tinggi sebagaimana yang dilakukannya adalah dengan melalaikan tugas dan wewenang manajemen sehingga tidak berfungsi secara efektif dalam hal pengendalian kecurangan.

Implikasi Praktis : Analisis ini digunakan untuk menganalisis fraud yang terjadi pada pegawai loyal.

Keterbatasan Penelitian : Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan Perspektif Hexagonal.

1. Pendahuluan

Fraud atau kecurangan merupakan tindakan yang dapat terjadi di berbagai sektor dan dilakukan oleh siapa pun—baik individu, kelompok, maupun manajemen organisasi—dengan motif yang beragam. Fenomena ini berpotensi merusak integritas sistem, melemahkan tata kelola organisasi, bahkan mengguncang stabilitas ekonomi secara makro [1]. Dalam konteks sektor keuangan, maraknya kasus fraud tidak hanya menimbulkan kerugian material, tetapi juga menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga keuangan. Padahal, kepercayaan masyarakat merupakan aset fundamental bagi keberlangsungan lembaga keuangan, khususnya perbankan. Tindakan kecurangan dapat berupa manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan aset, hingga praktik korupsi yang melibatkan kolaborasi antara pihak internal dan eksternal [2].

Dalam beberapa tahun terakhir, muncul fenomena kejahatan korporasi yang dikenal sebagai white collar crime atau kejahatan kerah putih. Kejahatan ini dilakukan oleh individu yang memiliki status sosial tinggi atau kekuasaan dalam organisasi, yang memanfaatkan otoritasnya untuk memperoleh keuntungan pribadi tanpa menggunakan kekerasan fisik [3]. Karakteristik kejahatan ini terletak pada sifatnya yang manipulatif, sistematis, dan sulit terdeteksi karena menggunakan strategi yang kompleks dan tersembunyi [4]. Menurut Silverstone & Sheetz, fraud tidak hanya menimbulkan kerugian finansial tetapi juga berdampak sosial, karena melibatkan penyalahgunaan informasi, kelalaian, atau penyembunyian fakta untuk mendapatkan keuntungan yang tidak sah [5].

Data dari The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam Report to the Nations 2024 menunjukkan bahwa fraud dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk utama, yaitu korupsi (corruption), penyalahgunaan aset (asset misappropriation), dan manipulasi laporan keuangan (financial statement fraud). Ketiga jenis ini sering kali saling berkaitan dan menyebabkan kerugian signifikan di berbagai negara [6]. Di Indonesia sendiri, sepanjang tahun 2024 tercatat 16 kasus besar fraud di sektor perbankan dengan total kerugian mencapai Rp443,8 miliar dan melibatkan lebih dari 500 korban. Salah satu kasus besar bahkan melibatkan bank milik BUMN dengan kerugian mencapai Rp125 miliar atau sekitar 30% dari total kasus [7].

Penelitian sebelumnya oleh Sholikatur dan Makaryanawati (2023) menegaskan bahwa kasus kecurangan di organisasi besar cenderung melibatkan kolaborasi beberapa individu untuk menutupi tindakan curang mereka, sehingga lebih sulit dideteksi [8]. Fenomena ini memperkuat pentingnya kajian mendalam tentang faktor penyebab dan pola kolusi dalam tindak fraud korporasi.

Jenis-jenis kejahatan kerah putih meliputi pemalsuan, penipuan, penggelapan, pencucian uang, pemerasan, dan penyuapan [9]. Karakteristik umum dari kejahatan ini adalah sulitnya pelacakan karena pelaku biasanya berasal dari kalangan yang memiliki kekuasaan atau posisi strategis. Bahkan, kejahatan tersebut sering dilakukan oleh karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi. Loyalitas yang semula menjadi nilai positif, justru dapat

disalahgunakan sebagai alat pembenaran tindakan curang, terutama ketika individu merasa tindakannya akan melindungi kepentingan perusahaan [10].

Kasus yang terjadi pada salah satu bank BUMN di Kota Malang menjadi ilustrasi menarik mengenai bagaimana seorang pegawai yang dikenal loyal dapat menjadi pelaku utama dalam serangkaian kegiatan fraud yang terstruktur. Fenomena ini menunjukkan adanya dimensi baru dalam memahami fraud, khususnya dari perspektif loyalitas karyawan sebagai potensi faktor pendorong, bukan sekadar pelindung organisasi.

Secara teoretis, kajian mengenai fraud telah berkembang sejak Donald Cressey memperkenalkan Fraud Triangle Theory pada tahun 1953, yang menjelaskan tiga elemen utama penyebab kecurangan: pressure, opportunity, dan rationalization [11]. Teori ini kemudian disempurnakan menjadi Fraud Diamond Theory oleh Wolfe dan Hermanson (2004) dengan menambahkan elemen capability, serta berkembang menjadi Fraud Pentagon Theory oleh Crowe Howarth (2012) yang menambahkan elemen competence dan arrogance. Perkembangan terkini dilakukan oleh Vousinas (2019) melalui Fraud Hexagon Theory yang menambahkan elemen collusion, menyoroti pentingnya kerja sama antar pelaku dalam menjalankan tindakan fraud [12].

Teori fraud hexagon memberikan pemahaman komprehensif bahwa kecurangan bukan hanya tindakan individu, tetapi sering kali merupakan hasil kolusi sistematis antara berbagai pihak. Elemen kolusi inilah yang menjadi relevan dalam kasus-kasus di sektor perbankan Indonesia, di mana pelaku internal bekerja sama dengan pihak eksternal untuk menutupi jejak pelanggaran.

Selain itu, teori loyalitas karyawan juga penting untuk dipertimbangkan dalam menjelaskan fenomena ini. Loyalitas mencerminkan keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, dalam konteks tertentu, loyalitas dapat mengarah pada perilaku disfungsional ketika digunakan untuk membenarkan tindakan yang merugikan organisasi atau pihak lain [13]. Menurut teori komitmen organisasi, loyalitas terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Ketiganya dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam mengambil keputusan etis maupun tidak etis di tempat kerja [14].

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji lebih dalam fenomena pegawai loyal sebagai pelaku fraud dengan menggunakan perspektif Fraud Hexagonal Theory. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan studi perilaku organisasi dan pengendalian internal, serta implikasi praktis bagi lembaga keuangan dalam memperkuat sistem deteksi dan pencegahan fraud berbasis perilaku karyawan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam motivasi, mekanisme, serta faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya praktik fraud.[22] Hal ini dilakukan salah satu cabang dari bank BUMN yakni BNI kantor cabang di Jalan Jenderal Basuki Rahmat No. 75-77, Kauman, Klojen, Kauman, Klojen, Kota Malang.

Pendekatan kualitatif dipilih karena sifat fenomena yang diteliti memerlukan pemahaman kontekstual yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang kaya melalui interaksi langsung dengan para informan yang terlibat dalam kasus fraud tersebut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus yang difokuskan pada salah satu bank. Pemilihan objek penelitian ini dilakukan secara purposif karena bank tersebut terlibat dalam salah satu kasus fraud terbesar di tahun 2024, yaitu praktik pemberian kredit. Kasus ini menjadi perhatian publik karena berdampak signifikan terhadap reputasi bank dan sektor perbankan secara umum.[23]

Informan dipilih berdasarkan pemahaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung dalam praktik pemberian kredit. Penelitian ini mengacu pada pandangan Etikan (2016) yang menyatakan bahwa purposive sampling digunakan ketika peneliti ingin memilih individu dengan pengalaman atau pengetahuan spesifik terkait dengan fenomena yang diteliti. Informan utama mencakup petugas yang memiliki kewenangan dalam pemutus kredit.[24]. Adapun berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, terpilih beberapa informan berikut:

Tabel 1. Daftar Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Klasifikasi Informan	Posisi	Masa Kerja (Tahun)	Pengalaman di Kredit (Tahun)
1.	Bapak EW	Informan Kunci	Pemutus Kredit (Sub Branch Manager)	13	7
2.	Saudara A	Informan Utama	Pemutus Kredit (Branch Business Manager)	6	5
3.	Saudari Y	Informan Kunci	Pemutus Kredit (Sub Branch Manager)	10	8
4.	Bapak F	Informan Utama	Pemutus Kredit (Branch Manager)	14	9
5.	Bapak Z	Informan Kunci	Pemutus Kredit (Sub Branch Manager)	12	12
6.	Saudari W	Informan Utama	Pemutus Kredit (Branch Business Manager)	12	12
7.	Saudari D	Informan Kunci	Pemutus Kredit (Sub Branch Manager)	15	15
8.	Bapak H	Informan Utama	Pemutus Kredit (Branch Business Manager)	20	15
9.	Ibu E	Informan Kunci	Pemutus Kredit (Sub Branch Manager)	7	7
10.	Bapak RH	Informan Utama	Pemutus Kredit (Branch Manager)	30	28

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan pedoman pertanyaan

yang telah disiapkan sebelumnya. Pedoman wawancara disusun berdasarkan elemen-elemen yang terdapat dalam Fraud Hexagon Theory, yaitu stimulus, capability, collusion, opportunity, rationalization, dan ego.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari wawancara dari berbagai sumber, kecurangan (fraud) atas tindakan yang disengaja oleh pegawai yang loyal dalam manajemen atau pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh satu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum. Sebagai contoh yang peneliti dapat dilapangan meskipun telah terdapat seleksi terhadap permohonan kredit yang masuk, dan telah adanya komunikasi dengan atasan terkait kredit yang akan dianalisa, masih ditemukan kredit fiktif yang mengakibatkan kualitas kredit turun ke golongan non performing loan (NPL) hal ini tidak terlepas dari peran oknum atau karyawan. Maka pada penelitian ini akan dihadapkan pada perspektif teori Hexagonal yang pada akhirnya peneliti dapatkan dilapangan dengan penilaian Score yakni (*Stimulus, Capability, Opportunity, dan Rationalisation dan Ego*).

Stimulus

Stimulus (atau incentive) adalah tekanan (pressure) untuk melakukan fraud baik yang terkait dengan keuangan ataupun tidak. Bapak Z sebagai penyelia kredit menyampaikan bahwa:

“Tuntutan manajemen terhadap produktivitas pegawai yang optimal memicu tekanan berlebih untuk melakukan gross ekspansi, dimana dengan proses yang cepat mengakibatkan kualitas kredit yang pengusul lakukan kurang verifikasi terutama terkait pendalaman karakter dan verifikasi kredit lainnya”.

Tekanan tersebut, dilakukan oleh atasan yang memiliki jabatan yang tinggi sehingga karyawan yang loyal dapat melakukan kecurangan hal ini didasarkan pada target incentive, sehingga mampu mendorong para karyawan yang loyal untuk melakukan terjadinya fraud, Incentive merupakan balas jasa yang diberikan sesuai dengan posisi yang ditempati seseorang didalam organisasi. Hal ini sebagaimana penjelasan dari salah satu karyawan Saudara A yakni :

“Model incentive yang tidak sesuai dengan jabatan atau tidak terpenuhinya kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan / fraud. Hal inilah yang menimbulkan fraud dapat terjadi. Incentive yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan berdampak kepada tindakan usaha untuk memenuhinya dengan cara lain”.

Terkadang tekanan / pressure ini mengakibatkan seseorang mengambil jalan pintas untuk memperolehnya. Di sisi lain, sikap keserakahan juga mendorong terjadinya kecurangan. Keserakahan ini mendorong seseorang menjadikan incentive untuk membuka peluang bagi seseorang untuk memperoleh kekayaan dengan cara yang sesingkat mungkin. Jadi pada

individu yang dianggap sebagai karyawan yang loyal dapat menghalalkan segala cara dalam pemenuhannya. Jadi, karyawan yang loyal dapat dipengaruhi oleh tekanan dengan mengejar incentive sehingga dapat memicu terjadinya kecurangan yang diakibatkan keserakahan dan kebutuhan yang mengakibatkan tekanan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Capability

Untuk memitigasi risiko ini, bank juga memperhatikan indikator awal ketidakmampuan bayar, seperti transaksi usaha yang menurun, perlambatan perputaran piutang dan persediaan, serta penggunaan kredit modal kerja (KMK) yang terus-menerus berada di atas plafon selama enam bulan terakhir. Jika indikator-indikator ini terdeteksi, pengelola diharapkan segera mengambil tindakan seperti inspeksi ulang dan komunikasi aktif dengan debitur untuk memahami kondisi sebenarnya. Di sisi lain, beberapa hal yang sering disepelekan dalam analisis kemampuan debitur adalah kebenaran besaran usaha, laba yang dihasilkan, serta kewajiban hutang non-bank yang tidak tercatat. Kondisi ini dapat memberikan gambaran yang kurang akurat tentang kapasitas debitur, sehingga bank harus lebih aktif dalam mengidentifikasi dan menganalisis kewajiban tersembunyi.

Sebagai tambahan, bank juga harus memastikan bahwa edukasi terhadap debitur dilakukan secara bertahap agar mereka mampu membayar angsuran tepat waktu tanpa pengingat dari pengelola. Hal ini penting, karena ketergantungan debitur pada pengingat dapat menjadi risiko jika ada pergantian pengelola dan kebiasaan ini tidak dilanjutkan. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan, risiko kegagalan bayar dan fraud dapat diminimalisir, serta kualitas portofolio kredit dapat tetap terjaga. Dalam konteks teori Hexagonal, dimensi Capability menjadi elemen utama yang mencerminkan kapasitas seseorang untuk merealisasikan atau menghindari tindakan fraud. kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk bertindak curang. Posisi manajemen puncak seperti kepala cabang memanfaatkan kekuasaan dan pengaruh mereka untuk melakukan tindakan kecurangan dengan lebih mudah hal ini yang disampaikan oleh bapak EW sebagai pengusul kredit :

“permohonan kredit baru. permohonan kredit tambahan dan perpanjangan yang diberikan kepada lembaga pembiayaan kerap tidak berdasarkan pada kriteria Capital yang seharusnya atas dasar modal yang dimiliki calon peminjam, yang khususnya diberlakukan pada nasabah yang meminjam untuk usaha atau bisnisnya atas perintah pimpinan maka nasabah dengan nilai angka kredit yang tidak sesuai dengan modal yang seharusnya diajukan dilakukan kredit baru.”

Berdasarkan hal tersebut capability yang dilakukan baik pimpinan dan pegawai menempatkan pada suatu praktik fraud sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Larum (2021) dan Yanti (2021) yang menyatakan bahwa capability atau kemampuan berpengaruh positif pada kecurangan laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa capability atau kemampuan dapat menimbulkan tindakan kecurangan atas posisi yang diberikan baik pimpinan maupun bawahan.

Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh saudara Y yakni :

“Kapalibitas dapat mengakibatkan ancaman sangat parah karena pelaku adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan jabatan yang tinggi hal didalam perusahaan sehingga memiliki kekuasaan, serta memiliki kecerdasan serta memahami sistem didalam organisasi tersebut sehingga pelaku sering memanfaatkan kelemahan yang ada dalam perusahaan seperti melakukan kredit fiktif.”

Hal ini didukung dengan teori Wolfe dan Hermanson (2004), orang yang melakukan Fraud tersebut harus memiliki kapabilitas untuk menyadari pintu yang terbuka sebagai peluang emas dan untuk memanfaatkannya bukan hanya sekali namun berkali-kali. Wolfe dan Hermanson berpendapat bahwa dalam mendesain suatu sistem deteksi, sangat penting untuk mempertimbangkan personal yang ada di perusahaan yang memiliki kapabilitas untuk melakukan Fraud sifat-sifat karyawan tersebut erkait elemen capability yang sangat penting dalam pribadi pelaku kecurangan, yaitu: Positioning Posisi seseorang atau fungsi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk membuat atau memanfaatkan kesempatan untuk penipuan. Seseorang dalam posisi otoritas memiliki pengaruh lebih besar atas situasi tertentu atau lingkungan. Serta Intelligence and creativity, Pelaku kecurangan ini memiliki pemahaman yang cukup dan mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan untuk menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk keuntungan terbesar.

Opportunity

Pelaku fraud meyakini dia dapat melakukan dan menyembunyikan fraud yang dilakukannya tanpa bisa dideteksi tanpa bisa kedeteksi tersebut merupakan pengalaman yang didapatkan oleh para karyawan yang memiliki jam terbang yang tinggi dan menempati posisi yang strategis. Salah satu informan Saudara A menyampaikan bahwa :

“Hutang dari pihak ketiga yang tidak terekam oleh SLIK atau Sistem Layanan Informasi Keuangan merupakan salah satu opportunity yang dapat digunakan oleh petugas untuk melakukan fraud”.

Modus kecurangan seperti kredit fiktif, pelunasan kredit yang tidak dilunaskan, dan mark-up pemberian kredit menjadi temuan yang didapatkan pada penelitian ini. Pelaku memanfaatkan kesempatan memanipulasi dokumen kredit debitur. Selain itu, pelaku juga mark up plafon pemberian kredit dan pembayaran cicilan kredit yang tidak dilunaskan. Pelaku modus ini mendapat kesempatan untuk melakukan kecurangan di luar pengawasan atasan. Maka faktor inilah yang dapat meningkatkan kesempatan melakukan fraud yakni Kegagalan didalam menertibkan kecurangan, Keterbatasan akses informasi untuk mendeteksi kecurangan. Ketidaktahuan, kemalasan, tiak sesuai dengan kemampuan pegawai, Ketidakjelasan jejak audit/disfungsional audit. Kurangnya pengawasan dari pihak yang bersangkutan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesempatan timbul karena lemahnya pengendalian internal mengakibatkan timbul suatu keleluasaan bagi pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan. Kelemahan sistem ini dapat menjadi peluang bagi pelaku kecurangan untuk

melakukan kecurangan kesempatan merupakan salah satu faktor pendorong utama dan prasyarat utama oleh pelaku elit kerah putih dalam melakukan kecurangan.

Rationalisation

Suatu kondisi dimana pelaku kecurangan mencari suatu pembenaran terhadap suatu tindakan. Rasionalisasi merupakan suatu pembenaran yang timbul didalam pemikiran manusia yang dijadikan sebagai suatu tindakan. Rasionalisasi atau pembenaran tergantung dari orientasi seseorang didalam menyikapi suatu permasalahan. Jika diambil suatu kesimpulan, rasionalisasi dapat berdampak baik atau buruk baik bagi pelakunya maupun bagi orang lain. Pembenaran yang dilakukan oleh pelaku dengan orientasi negatif akan berdampak pada kerugian bagi orang lain. Pembenaran ini mampu menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan. Sementara itu, rasionalisasi dapat terjadi ketika pihak internal atau eksternal mencoba memanipulasi data untuk memenuhi syarat kredit. Sebagai contoh, rekening koran palsu atau manipulasi data laba sering ditemukan sebagai bentuk tindakan fraud. Hal ini dilakukan salah satunya agar kredit yang diusulkan bisa lolos melalui system. Selanjutnya disampaikan oleh saudara A yang menyatakan bahwa :

“Dalam audit atas laporan keuangan kantor, pimpinan mengganti auditor yang lama hal ini dikarenakan ditemukannya fraud atas pencairan deposit fiktif dan adanya praktik talangan Ansuran hal ini dilakukan oleh atasan untuk menghindari inspeksi dari pimpinan pusat”

Maka dengan pernyataan tersebut memunculkan dugaan bahwa perusahaan ingin menghilangkan jejak fraud yang ditemukan auditor sebelumnya, Hasil ini jika dilihat dari penjelasan diatas bahwa kejahatan tersebut merupakan bentuk dari fraud yang dilakukan oleh pimpinan karyawan yang seharusnya memiliki loyalitas sangat tinggi terhadap perusahaan hal ini didorong oleh bahwa pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal biasa / wajar yang dilakukan oleh orang lainnya. Maksudnya, pelaku menganggap perilaku tersebut mampu dilakukan oleh orang lain pada kondisi yang sama dengan kondisi pelaku. Hal inilah yang mendorong pelaku dapat melakukan fraud tersebut. Pelaku merasa berjasa terhadap organisasi, hal inilah yang menimbulkan sikap ingin berkuasa, merasa paling dominan dibandingkan yang lain, serta menganggap semua orang adalah sama. Sehingga pembenaran dapat dilakukan. Dan Kepercayaan diri yang terlalu berlebihan, dikarenakan tuntutan gaya hidup mewah, serta suka berfoya – foya mengakibatkan timbul suatu sikap angkuh dan ingin dominan. Hal ini juga berpengaruh terhadap kebenaran terhadap kecurangan. Serta Rasa iri dengki juga mempengaruhi terjadinya pembenaran terhadap segala tindakan. Sifat buruk tersebut terkadang mampu menguasai diri dalam melaksanakan tindakan fraud.

Pelaku menganggap tujuannya itu berbuat baik guna mengatasi masalah dengan asumsi akan dikembalikan dikemudian hari. Pelaku berpikiran mampu untuk mengembalikan segala kekayaan yang diperoleh atau diambil dari organisasi dikemudian hari. Jadi, kebenaran / rationalization merupakan suatu pembenaran terhadap suatu tindakan yang dilakukan guna memperoleh kekayaan dengan cara instant.

Ego

Arogansi adalah sikap superioritas yang menyebabkan keserakahan dari orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak berlaku secara pribadi. Hal ini disebabkan saat seseorang merasa lebih tinggi kedudukannya ketimbang pihak lainnya Elemen kelima dari teori fraud hexagon adalah ego atau arrogance yang diukur dengan berapa banyak foto CEO dalam laporan tahunan perusahaan. Ego berpengaruh terhadap fraud dalam pelaporan keuangan. Hal ini dikarenakan dan dijelaskan oleh Bapak RH ialah

“Karyawan yang loyal masih terpengaruhi oleh adanya foto CEO dalam setiap laporan keuangan berpengaruh terhadap fraud dalam pelaporan keuangan. menerangkan bahwa foto CEO yang terdapat dalam Annual Report bisa menjelaskan tingkat arogansi ataupun keegoisan yang dipunyai seorang CEO”.

Hal ini mungkin diakibatkan karena tingkat arogansi yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya fraud dalam pelaporan keuangan karena arogansi dan superioritas yang dimiliki seorang CEO, membuat CEO merasa bahwa kontrol internal apapun tidak berlaku bagi dirinya karena status dan posisi yang dimilikinya, sehingga wewenang yang dimilikinya bisa dengan mudah melakukan fraud laporan keuangan. dan total foto CEO yang terpampang dalam laporan tahunan berpengaruh terhadap fraud laporan keuangan, inilah yang menyebabkan para karyawan yang loyal banyak terpengaruh dalam pelaporan keuangan karena dasar tekanan atas pengaruh CEO disetiap gambar yang terpampang diperusahaan terkhusus yang ada di Kantor cabang BNI di Kota Malang.

Kesimpulan

Penggunaan fraud hexagon dalam melakukan pendeteksian kecurangan terhadap penanggulangan kecurangan dalam kredit perbankan menunjukan bahwa dari keenam indikator yakni tekanan, kemampuan, peluang, kolusi, rasionalisasi, dan ego, hanya 5 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang loyal dalam melakukan tindakan fraud yakni tekanan, kemampuan, peluang dan rasionalisasi, serta ego kemudian kelima tersebut disingkat (S.C.O.R.E) adapun bentuk yang dilakukan oleh karyawan yang loyal dalam melakukan fraud dengan memanfaatkan skilnya dan pengalamanya selama bekerja dan rata – rata karyawan yang melakukan tindakan tersebut adalah karyawan yang berstatus jabatan yang tinggi seperti manager dan kepala cabang yang memiliki kemampuan atas Pendidikan yang tinggi sebagaimana yang dilakukanya adalah dengan melalaikan tugas dan wewenang manajemen sehingga tidak berfungsi secara efektif dalam hal pengendalian kecurangan. mengetahui adanya kecurangan setelah adanya audit khusus oleh auditor internal dengan modus menggati auditor hal ini dianggap sebagai tindakan fraud yang dilakukan oleh karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan tapi melakukan fraud.

Daftar Pustaka

- [1] Christian N. Efek Mediasi Kesulitan Keuangan dalam Mendeteksi Corporate Fraud di

- Indonesia. *J Kaji Akunt* 2022;6:44. <https://doi.org/10.33603/jka.v6i1.5576>.
- [2] Syahdi Buamona. White Collar Crime (Kejahatan Kerah Putih) Dalam Penegakan Hukum Pidana. *Madani Leg Rev* 2019;3:28–38. <https://doi.org/10.31850/malrev.v3i1.343>.
- [3] Silverstone, H., & Sheetz M. *Forensic Accounting and Fraud Investigation for Non-Experts*. Edition 2. New Jersey: John Wiley; 2012.
- [4] Kurniawan. Peran Good Corporate Governance Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan: Perspektif Fraud Pentagon Pada Kementerian Dan Lembaga Pemerintah. *Kompartemen J Ilm Akunt* 2023;21:111. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v21i1.16531>.
- [5] Dilla Agustin. Fluktuasi Kasus Kejahatan Penipuan, Penggelapan, dan Korupsi di Indonesia. *DataGoodstatsId* 2024;1. <https://data.goodstats.id/statistic/fluktuasi-kasus-kejahatan-penipuan-penggelapan-dan-korupsi-di-indonesia-lathC>.
- [6] Sholikatur R, Makaryanawati M. Determinan Kecurangan Laporan Keuangan (Perspektif Fraud Hexagon Theory). *EKUITAS (Jurnal Ekon Dan Keuangan)* 2023;7:328–50. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i3.5484>.
- [7] Mardoni Tawaris. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. *J Product* 2022;3:452–7.
- [8] Alkostar A. White Collar Crime dan Corporate Crime. *J Huk IUS QUIA IUSTUM* 1994;1:3–8. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol1.iss2.art1>.
- [9] Mayza. Maraknya Tindak Pidana Korupsi Sebagai Salah Satu White Collar Crime Dalam Perspektif Kriminologi. *J JUSTITIA J Ilmu Huk Dan Hum* 2016;8:1–23.
- [10] Irnawati I, Mustari M, Bahri B. Perjuangan Baharuddin Lopa Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia (1982-2001). *Phinisi Integr Rev* 2021;4:538. <https://doi.org/10.26858/pir.v4i3.24437>.
- [11] Novita Eleanora. White Collar Crime Hukum Dan Masyarakat. *Forum Ilm* 2013;10:242.
- [12] Nugroho D, Diyanty V. Hexagon Fraud in Fraudulent Financial Statements: the Moderating Role of Audit Committee. *J Akunt Dan Keuang Indones* 2022;19:46–67. <https://doi.org/10.21002/jaki.2022.03>.
- [13] Vousinas GL. Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *J Financ Crime* 2019;26:372–81. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>.
- [14] Prasasti AR, Lastanti HS. Analisis Fraud Hexagon dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Reporting pada Perusahaan Jasa Kesehatan yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2022. *J Syntax Admiration* 2024;5:704–16. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i3.1008>.
- [15] Khoirunnisa A, Rahmawaty A, Yasin Y. Fraud Pentagon Theory dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Reporting Pada Perusahaan yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index 70 (JII 70) Tahun 2018. *BISNIS J Bisnis Dan Manaj Islam* 2020;8:97–110.

<https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7381>.

- [16] Setiawati E, Baningrum RM. Deteksi Fraudulent Financial Reporting Menggunakan Analisis Fraud Pentagon : Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listed Di Bei Tahun 2014-2016. *Ris Akunt Dan Keuang Indones* 2018;3:91–106. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v3i2.6645>.
- [17] Sofie Yunida Putri. Perkembangan Fraud Theory Dan Relevansi Dalam Realita. *Semin Nas Akunt Dan Call Pap* 2021;1:726–35. <https://doi.org/10.33005/senapan.v1i2.160>.
- [18] Theotama G, Waskita YD, Hapsari ANS. Fraud hexagon in the motives to commit academic fraud. *J Ekon Dan Bisnis* 2023;26:195–220. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i1.7395>.
- [19] Yulita. Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja : Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *J Masarin* 2024;2:1–8.
- [20] Tesalonica Iranie Pitoy. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity* 2020;1:339–44.
- [21] Kurniati N, Riyanto S. Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kaji Brand Indones* 2022;4:91–105.
- [22] RACO JR. *Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif*. vol. 5. 2010.
- [23] Warren. *OCCUPATIONAL FRAUD 2024*: New Jersey: 2024.
- [24] Rahman JH. Informan Penelitian Kualitatif. *Res Gate* 2021;1:0–7.