

**PERAN MANAJEMEN INSANI YANG MEMPERHATIKAN KEPERIBADIAN
TERHADAP SEGITIGA KECURANGAN DI AGENCY PRUDENTIAL
INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Karina Lukman

2010130059

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN - PT
No. 227/SK/BAN – PT/Ak-XVI/S/X1/2013)
BANDUNG
2017

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI



**PERAN MANAJEMEN INSANI YANG MEMPERHATIKAN KEPERIBADIAN
TERHADAP SEGITIGA KECURANGAN DI AGENCY PRUDENTIAL
INDONESIA**

Oleh:

Karina Lukman

2010130059

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Januari 2017

Ketua Program Studi Akuntansi

Gery Raphael Lusanjaya, S.E, MT.

Pembimbing,

Michael Iskandar, Drs., MT.

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI



**PERAN MANAJEMEN INSANI YANG MEMPERHATIKAN KEPERIBADIAN
TERHADAP SEGITIGA KECURANGAN DI AGENCY PRUDENTIAL
INDONESIA**

Oleh:

Karina Lukman

2010130059

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Januari 2017

Ketua Program Studi Akuntansi

Gery Raphael Lusanjaya, S.E, MT.

Pembimbing

Michael Iskandar, Drs., MT.



PERNYATAAN:

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Karina Lukman
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 25 November 1991
Nomor Pokok : 2010130059
Program studi : Akuntansi
Jenis naskah : Skripsi

JUDUL

PERAN MANAJEMEN INSANI YANG MEMPERHATIKAN KEPERIBADIAN
TERHADAP SEGITIGA KECURANGAN DI AGENCY PRUDENTIAL
INDONESIA

dengan,

Pembimbing : Michael Iskandar, Drs., MT.
Ko-pembimbing : -

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 ayat (2) UU.No.20 tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 17 Januari 2017

Pembuat pernyataan : Karina Lukman



(Karina Lukman)

ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki risiko-risiko terjadinya kecurangan. Kecurangan-kecurangan yang terjadi dapat dilakukan oleh semua pihak di perusahaan tersebut. Kecurangan bisa dilakukan oleh karyawan biasa sampai manager perusahaan itu sendiri. Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, informasi semakin mudah dan cepat untuk diperoleh. Perkembangan teknologi tersebut mempengaruhi perekonomian dan meningkatkan risiko terhadap perusahaan. Kecurangan dapat terjadi karena adanya segitiga kecurangan (peluang, tekanan dan rasionalisasi). Kepribadian karyawan juga merupakan faktor yang penting apakah karyawan tersebut akan berbuat curang atau tidak. Manajemen insani di sini berfungsi saat perekrutan agen di *Agency Prudential Indonesia* untuk mengamati kepribadian calon agen.

Untuk mengetahui hubungan antara manajemen insani, kepribadian, dan segitiga kecurangan, penulis menggunakan tinjauan pustaka mengenai teori yang mendukung. Teori digunakan untuk mendefinisikan pengertian yang benar mengenai manajemen insani, kepribadian, dan segitiga kecurangan. Teori tersebut digunakan sebagai dasar perbandingan dengan keadaan yang ada di *Agency Prudential Indonesia*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *hypothetico-deductive* dengan menerapkan tujuh langkah di dalamnya. Peneliti mengembangkan hipotesis dan menentukan alat ukur yang tepat berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan. Setelah itu peneliti menentukan data yang diperlukan dan metode pengumpulan data yang tepat. Selanjutnya peneliti melakukan analisis dan interpretasi data. Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah *Agency Prudential Indonesia* dan berfokus pada manajemen insani.

Hasil penelitian yang dihasilkan adalah adanya pengaruh manajemen insani yang memperhatikan kepribadian terhadap segitiga kecurangan. Dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan kepribadian seseorang dapat mempengaruhi risiko pada siklus manajemen insani yang mempengaruhi *fraud triangle* di *Agency Prudential Indonesia*. Dengan adanya pengawasan langsung oleh atasan serta pengenalan atasan terhadap kepribadian semua agen dan cara menangani setiap kepribadian yang berbeda-beda dapat mengurangi kecurangan di *Agency Prudential Indonesia*.

Kata kunci: manajemen insani, kepribadian, segitiga kecurangan (peluang, tekanan dan rasionalisasi).

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah yang telah diberikan kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Siklus *Human Resource Management* yang Memperhatikan Kepribadian Terhadap Segitiga Kecurangan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Mama dan Papa tercinta yang sudah memberi dukungan, doa dan semangat selama ini.
2. Ko Adrian Lukman yang selalu mendukung penulis hingga saat ini.
3. Neta Christiani yang sudah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Michael Iskandar, Drs.,MT. selaku dosen pembimbing yang telah memberi bimbingan, pengarahan, dan saran kepada penulis.
5. Ibu Sylvia Fettry E.M., SE., SH., M.Si.,Ak. selaku dosen wali yang telah memberi nasihat dan perhatian selama masa perkuliahan penulis.
6. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
7. Bapak Gery Raphael Lusanjaya, SE., MT. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberi pelajaran dan didikan yang berarti bagi penulis.
9. Seluruh karyawan tata usaha dan pekarya Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu penulis selama ini.
10. Teman-teman komsel Petra dan Pistos yang telah memberi motivasi dan semangat untuk penulis.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya jika ada kesalahan kata. Penulis juga menerima kritik dan saran dari pembaca. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi seluruh pihak yang menggunakannya.

Bandung, Desember 2016

Penulis

Karina Lukman

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Kerangka Pemikiran.....	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. <i>Human Resources Management</i>	6
2.1.1. Definisi <i>Human Resources Management</i>	6
2.1.2. Komponen <i>Human Resources Management</i>	12
2.1.3. Tugas-tugas Penting <i>Human Resources Management</i>	13
2.1.4. Siklus <i>Human Resources Management</i> dan <i>Payroll</i>	14
2.2. Kepribadian.....	16
2.2.1. Definisi Kepribadian.....	16
2.2.2. Ciri-ciri Kepribadian.....	18
2.2.3. Tipe Kepribadian.....	21
2.3. <i>Fraud Triangle</i>	24
2.3.1. Definisi <i>Fraud</i>	25
2.3.2. <i>Fraud Triangle</i>	26

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	28
3.1. Metode Penelitian.....	28
3.2. Langkah-langkah Penelitian.....	28
3.2.1. Mengidentifikasi Area Bermasalah.....	28
3.2.2. Membuat Rumusan Masalah.....	29
3.2.3. Mengembangkan Hipotesis.....	29
3.2.4. Mendeterminasi Pengukuran.....	30
3.2.5. Mengumpulkan Data.....	32
3.2.6. Menganalisis Data.....	33
3.2.7. Menginterpretasi Data.....	33
3.3. <i>Research Design</i>	33
3.3.1. <i>Purpose of Study</i>	34
3.3.2. <i>Type of Investigation</i>	34
3.3.3. <i>Study Setting</i>	34
3.3.4. <i>Time Horizon</i>	34
3.3.5. <i>Methods of Data Collection</i>	35
3.4. Objek Penelitian.....	36
3.4.1. Sejarah Perusahaan.....	36
3.4.2. Visi dan Misi Prudential Indonesia.....	37
3.4.3. Struktur Organisasi.....	38
3.4.4. Deskripsi Pekerjaan.....	39
3.4.5. Narasi Siklus <i>Human Resources Management</i>	40
BAB 4 PEMBAHASAN.....	42
4.1. Komponen-komponen <i>Fraud Triangle</i> di Agency Prudential Indonesia.....	42
4.1.1. Data.....	42
4.1.2. Pembahasan.....	47

4.2. Kepribadian dan Siklus <i>Human Resource Management</i>	52
4.2.1. Data.....	52
4.2.2. Pembahasan.....	52
4.3. Kepribadian di Siklus <i>Human Resource Management</i> terhadap <i>Fraud Triangle</i>	55
4.3.1. Data.....	55
4.3.2. Pembahasan.....	55
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT PENULIS

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rumusan Masalah.....	2
Gambar 1.2. Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 2.1. Gambar <i>Fraud Triangle</i>	26
Gambar 3.1. Hubungan Antar Variabel.....	30
Gambar 3.2. Desain Penelitian.....	36
Gambar 3.3. Struktur Organisasi Prudential Indonesia.....	39
Gambar 3.4. Struktur Organisasi <i>Agency</i> di Prudential Indonesia.....	39
Gambar 4.1. Gambar <i>Target</i> Promosi.....	49
Gambar 4.2. Gambar Kontes Jalan-jalan.....	50
Gambar 4.3. Gambar Siklus HRM <i>Agency</i> Prudential.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Operasionalisasi.....	31
Tabel 4.1. Tabel Hasil Wawancara.....	42
Tabel 4.2. Tabel Kepribadian dan Segitiga <i>Fraud</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Surat dari Prudential Indonesia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki risiko-risiko terjadinya kecurangan. Kecurangan-kecurangan yang terjadi dapat dilakukan oleh semua pihak di perusahaan tersebut. Kecurangan bisa dilakukan oleh karyawan biasa sampai kepada pemilik perusahaan itu sendiri. Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, informasi semakin mudah dan cepat untuk diperoleh. Perkembangan teknologi tersebut mempengaruhi perekonomian dan meningkatkan risiko terhadap perusahaan.

Perubahan-perubahan harus dilakukan oleh perusahaan agar aktivitas perusahaan tidak terganggu. Dengan perubahan tersebut menimbulkan tekanan bagi karyawan karena adanya kenaikan harga pangan, dan naiknya tingkat konsumsi keluarga. Tekanan tersebut dapat mendorong karyawan untuk berbuat curang. Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan dapat merugikan perusahaan dalam skala kecil maupun skala besar.

Kecurangan dapat terjadi karena adanya *fraud triangle* (peluang, tekanan dan rasionalisasi). Jika ketiga hal tersebut ada di perusahaan maka tingkat kecurangan di perusahaan tersebut akan meningkat. Tetapi jika salah satu elemen saja tidak ada maka kecurangan belum tentu bisa terjadi.

Kepribadian karyawan merupakan faktor yang penting apakah karyawan tersebut akan berbuat curang atau tidak. Kepribadian seseorang dapat berubah dengan berjalannya waktu, tetapi kepribadian dasar seseorang akan selalu mereka miliki dan tidak akan berubah karena sudah mereka miliki sejak lahir atau masa kanak-kanak. Hal ini menjadi tugas penting bagian perekrutan karyawan di perusahaan untuk melihat kepribadian seseorang pada saat melakukan wawancara. Teknik-teknik penerimaan karyawan sampai pelatihan karyawan ada di dalam manajemen insani yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan. Manajemen insani di perusahaan akan berbeda-beda tergantung dari kebutuhan perusahaan tersebut dan seberapa fokus perusahaan terhadap karyawannya.

Pada penelitian ini penulis memilih Prudential Indonesia sebagai perusahaan yang diteliti karena Prudential Indonesia merupakan perusahaan jasa keuangan dan asuransi yang memiliki banyak karyawan. Karyawan-karyawan ini yang

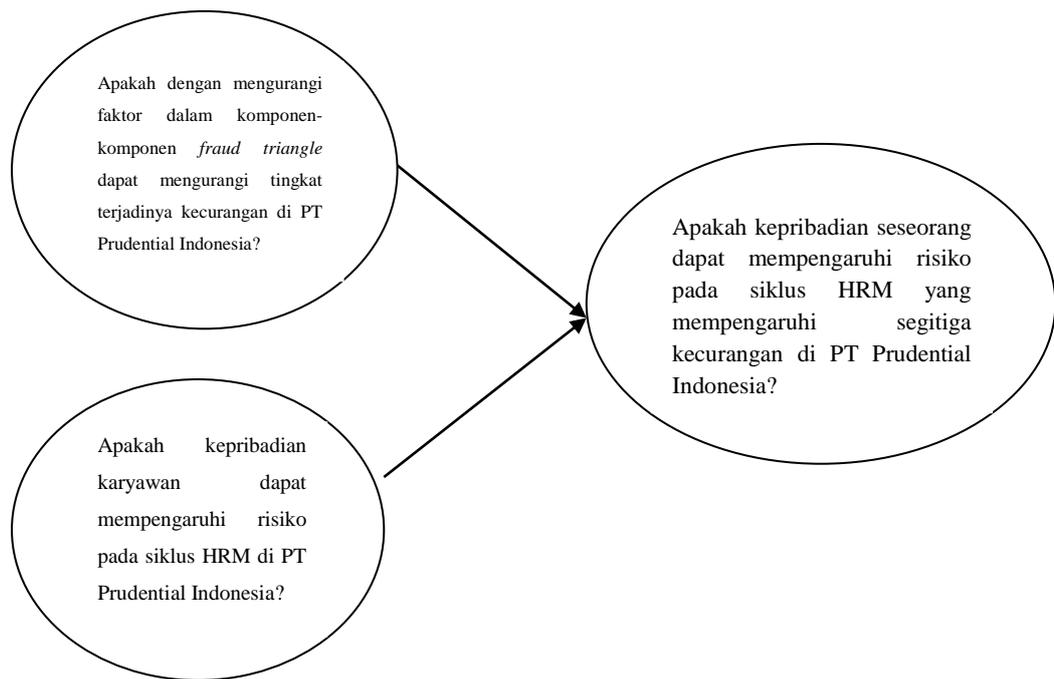
menjalankan penjualan asuransi ke nasabah-nasabah. Oleh karena itu, kepribadian karyawan merupakan hal penting di dalam penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang telah dibahas di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok bahasan adalah sebagai berikut:

1. Apakah dengan mengurangi faktor dalam komponen-komponen *fraud triangle* dapat mengurangi tingkat terjadinya kecurangan di PT Prudential Indonesia?
2. Apakah kepribadian karyawan dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM di PT Prudential Indonesia?
3. Apakah kepribadian seseorang dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM yang mempengaruhi segitiga kecurangan di PT Prudential Indonesia?

Hubungan ketiga rumusan masalah di atas digambarkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1
Rumusan Masalah

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah dengan mengurangi faktor dalam komponen-komponen *fraud triangle* dapat mengurangi tingkat terjadinya kecurangan di PT Prudential Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kepribadian karyawan dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM di PT Prudential Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah kepribadian seseorang dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM yang mempengaruhi segitiga kecurangan di PT Prudential Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan.
 - a. Mengetahui cara yang paling baik dalam merekrut dan melatih karyawan.
 - b. Mengetahui kepribadian karyawan serta cara memperlakukan karyawan.
 - c. Membantu mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan.
2. Bagi masyarakat.
 - a. Menambah wawasan pembaca tentang manajemen insani dan *fraud triangle*.
 - b. Mengetahui kepribadian orang berbeda-beda.
 - c. Sebagai acuan dan bandingan dengan tulisan yang membahas hal yang serupa.
3. Bagi penulis.
 - a. Menerapkan ilmu yang didapat dari perkuliahan pada keadaan nyata di perusahaan.
 - b. Menambah wawasan penulis khususnya mengenai manajemen insani, kepribadian, dan *fraud triangle*.
 - c. Menambah pengalaman dalam observasi pada saat penelitian.

1.5. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu rangkaian pekerjaan yang berhubungan dengan tenaga kerja yang dikelola dengan efektif. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat siklus yang memiliki beberapa risiko terjadinya

suatu kecurangan. Salah satu risiko kecurangannya adalah mempekerjakan karyawan yang tidak memenuhi syarat atau mempekerjakan pencuri. Hal ini dapat dikurangi dengan prosedur perekrutan, termasuk verifikasi pelamar kerja, surat keterangan berbuat baik, keterampilan, referensi, riwayat pekerjaan, dan pemeriksaan investigasi latar belakang kriminal dari semua pelamar untuk posisi yang berhubungan dengan keuangan. Manajemen sumber daya manusia dapat berhubungan dengan kepribadian setiap karyawan di perusahaan.

Kepribadian seseorang dibagi dalam empat tipe:

1. Koleris.
berkemampuan keras, mandiri, tegas, pemimpin, cepat puas, ceroboh, dominan, pemarah, dan sulit mengampuni.
2. Sanguinis.
bersahabat, ramah, responsive, banyak bicara, tidak disiplin, emosi tidak stabil, dan tidak produktif.
3. Melankolis.
perfeksionis, berpikiran buruk, tekun, perasa, dan disiplin.
4. Plegmatis.
tenang, diplomatis, humoris, egois, tidak tegas, dan penakut.

Berkaitan dengan *fraud triangle* yang memiliki tiga elemen, yaitu *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*. Seorang dengan tipe koleris memiliki tekanan yang rendah, peluang yang rendah dan rasionalisasi yang tinggi. Seseorang dengan tipe sanguinis memiliki tekanan yang tinggi, peluang yang tinggi dan rasionalisasi yang tinggi. Seseorang dengan tipe melankolis memiliki tekanan yang tinggi, peluang yang rendah, dan rasionalisasi rendah. Seseorang dengan tipe plegmatis memiliki tekanan yang rendah, peluang yang tinggi dan rasionalisasi yang tinggi.

Ada pengaruh kepribadian seseorang dalam segitiga kecurangan di suatu perusahaan. Berkaitan dengan manajemen insani sumber daya manusia, manajemen insani sumber daya manusia dapat mengatur karyawan di perusahaan. Pada tahap penerimaan karyawan, perusahaan dapat memilih sendiri karyawan mana yang ingin diterima. Saat pelatihan, perusahaan dapat membentuk karyawannya sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan. Ada hubungan antara manajemen insani sumber daya

manusia yang memperhatikan kepribadian karyawan dengan segitiga kecurangan di perusahaan. Untuk lebih jelasnya pembaca dapat melihat Gambar 1.2.



Gambar 1.2.

Kerangka Pemikiran