

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian Klein, Beuren, dan Dal Vesco (2019) hendak mencari tahu dimensi Management Control System (MCS) dalam perusahaan yang dapat meningkatkan persepsi keadilan organisasi dan mengurangi perilaku tidak etis karyawan dalam bentuk senjangan anggaran dan manipulasi data. Penelitian ini mereplikasi penelitian Klein, Beuren, dan Dal Vesco (2019) dengan menguji pada lingkup organisasi mahasiswa dan berfokus pada senjangan anggaran sebagai bentuk perilaku tidak etis. Senjangan anggaran adalah selisih atau perbedaan antara sumber daya yang sebenarnya dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dengan sumber daya yang diajukan dalam anggaran (Sugwardani, 2012).

Perbedaan mendasar dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada orientasi objek penelitian. Pada penelitian terdahulu, pengujian dilakukan pada perusahaan yang bersifat profit-oriented, sedangkan penelitian ini akan menguji pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dibawah naungan universitas yang bersifat non-profit. Aktivitas penganggaran dalam organisasi mahasiswa memungkinkan terjadinya senjangan anggaran, yang menarik untuk diteliti lebih lanjut karena adanya argumentasi yang mendasari perilaku tersebut. Senjangan anggaran dalam penganggaran UKM dapat dilihat dari dua sisi, yaitu sebagai bentuk pencadangan dan sebagai bentuk kecurangan. Senjangan anggaran tidak sepenuhnya merugikan pihak universitas ketika dilakukan dengan tujuan sebagai pencadangan karena mahasiswa tidak mau menanggung risiko perubahan harga maupun kebutuhan tambahan yang memungkinkan pembengkakan dana saat melaksanakan program kerja, bukan untuk menguntungkan pihak tertentu.

Penelitian Langevin dan Mendoza (2013) menjelaskan fenomena senjangan anggaran dari sisi persepsi keadilan karyawan terhadap MCS. Anthony dan Govindarajan (2006); Merchant dan Van der Stede (2007) menjelaskan MCS sebagai keseluruhan mekanisme (termasuk penganggaran), yang digunakan oleh manajer untuk meyakinkan bahwa perilaku dan keputusan yang diambil oleh bawahan mereka sejalan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Pada penelitian Klein, Beuren, dan Dal Vesco (2019) ditemukan hasil bahwa ketika manajer menerima kualitas umpan balik yang tinggi, MCS cenderung dipersepsikan adil. Sedangkan ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil maka akan mendorong perilaku tidak etis yang merugikan perusahaan.

Selain itu, Omar (2006) mengemukakan bahwa keadilan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang apa yang mereka anggap adil atau tidak adil di lingkungan kerja mereka. Kedua hal tersebut serupa dengan kondisi dalam lingkungan UKM, dimana keadilan organisasi dapat dipahami sebagai konsistensi pihak universitas dalam memperlakukan UKM sesuai sistem dan prosedur yang ada. Kemudian persepsi keadilan dapat dipahami sebagai sejauh mana anggota UKM merasa organisasinya diperlakukan adil oleh pihak universitas. Ketika prosedur yang diterapkan universitas dipersepsikan tidak adil oleh mahasiswa, maka munculnya fenomena senjangan anggaran akan meningkat.

Langevin dan Mendoza (2013) mengidentifikasi empat karakteristik yang perlu diperhatikan secara kritis terkait dengan MCS. Pertama, kesempatan yang diberikan kepada manajer untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan mereka. Kedua, penerapan prinsip keterkendalian saat mendefinisikan tujuan manajer atau mengevaluasi kinerja mereka. Ketiga, kualitas umpan balik; dan yang keempat adalah penggunaan ukuran kinerja majemuk dan non-finansial. Persepsi keadilan terhadap MCS dapat dinilai melalui tiga dimensi keadilan organisasi yang dikemukakan oleh Sotomayor (2007) dan Beuren *et al.* (2016), antara lain: keadilan distributif, prosedural, dan interaksional.

Fenomena senjangan anggaran terkait dengan berbagai dilema moral antara individu dan organisasi (Putra *et al.*, 2019). Hasil penelitian Putra *et al.* (2019) menjelaskan bahwa fenomena senjangan anggaran umumnya dilakukan oleh mahasiswa yang memegang ideologi relativist dan berpedoman pada empati terhadap keberlangsungan organisasi. Penelitian tersebut menjelaskan dari sudut pandang personal value mahasiswa dan realita sosial. Penelitian ini menggunakan sudut pandang dan konteks yang berbeda dari riset-riset terdahulu, yaitu dengan melihat alasan munculnya fenomena senjangan anggaran yang argumentatif berdasarkan persepsi keadilan mahasiswa anggota UKM atas MCS yang diterapkan oleh Universitas yang merupakan organisasi non-profit. Penelitian ini menjadi penting karena penelitian terkait fenomena senjangan anggaran yang terjadi di kalangan mahasiswa belum mendapat perhatian yang cukup, padahal penurunan frekuensi kemunculan senjangan anggaran dapat mencerminkan perbaikan *value of honesty* mahasiswa pengurus UKM.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis, berikut adalah rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis:

1. Apakah partisipasi dalam menetapkan anggaran program kerja meningkatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan mahasiswa anggota UKM?
2. Apakah penerapan penerapan prinsip keterkendalian dalam penilaian akreditasi UKM meningkatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan mahasiswa anggota UKM?
3. Apakah penggunaan ukuran kinerja finansial dan non-finansial dalam penilaian akreditasi UKM meningkatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan mahasiswa anggota UKM?
4. Apakah kualitas umpan balik meningkatkan keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang dirasakan mahasiswa anggota UKM?
5. Apakah keadilan organisasi yang dirasakan oleh mahasiswa dapat mengurangi munculnya senjangan anggaran pada anggaran program kerja UKM disertai dengan meningkatnya komitmen organisasi?
6. Apakah keadilan organisasi yang dirasakan oleh mahasiswa dapat mengurangi munculnya senjangan anggaran pada anggaran program kerja organisasi mahasiswa disertai dengan meningkatnya rasa percaya terhadap pihak universitas?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah partisipasi dalam menetapkan anggaran program kerja meningkatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan mahasiswa anggota UKM.
2. Mengetahui apakah penerapan prinsip keterkendalian dalam penilaian akreditasi UKM meningkatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan mahasiswa anggota UKM.
3. Mengetahui apakah penggunaan ukuran kinerja majemuk dan non-finansial dalam penilaian akreditasi UKM meningkatkan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan mahasiswa anggota UKM.
4. Mengetahui apakah kualitas umpan balik terhadap sistem dan prosedur meningkatkan keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang dirasakan mahasiswa anggota UKM.
5. Mengetahui apakah keadilan organisasi yang dirasakan oleh mahasiswa dapat mengurangi munculnya senjangan anggaran pada anggaran program kerja organisasi mahasiswa disertai dengan meningkatnya komitmen organisasi.
6. Mengetahui apakah keadilan organisasi yang dirasakan oleh mahasiswa dapat mengurangi munculnya senjangan anggaran pada anggaran program kerja organisasi mahasiswa disertai dengan meningkatnya rasa percaya terhadap pihak universitas.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berupa pengujian konsep *Management Control System* yang diidentifikasi oleh Langevin dan Mendoza (2013) dan *Justice Theory* yang dikemukakan oleh John Rawls (1971) untuk menjelaskan fenomena senjangan anggaran yang terjadi di dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dibawah naungan universitas yang bersifat non-profit.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa implementasi *Management Control System* yang dipersepsikan adil untuk meminimalisir frekuensi terjadinya fenomena senjangan anggaran di dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

