



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 4, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/11/2025
 Reviewed : 11/12/2025
 Accepted : 19/12/2025
 Published : 29/12/2025

Yati Nurhajati¹

APLIKASI COMPLIANCE THEORY DAN STRATEGI ANTI FRAUD DALAM ORGANISASI PEMERINTAH

Abstrak

Menurut teori kepatuhan organisasi dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kekuasaan yang digunakan untuk mengarahkan perilaku anggotanya dan jenis keterlibatan para pesertanya. Pada umumnya jenis kekuasaan dan keterlibatan dalam organisasi diprediksi bisa dibagi dalam tiga kombinasi: Koersif-Alienatif, Utilitarian-Kalkulatif, dan Normatif-Moral. Dalam hubungannya dengan pembuatan strategi anti-fraud untuk mengendalikan korupsi Organisasi bisa menggabungkan dua atau tiga jenis kekuasaan dan keterlibatan tersebut. Organisasi pemerintah bisa menggabungkan ketiga jenis hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan yang kongruen karena lebih efektif memecahkan masalah kepatuhan pada Kebijakan anti-fraud untuk pengurangan korupsi dalam organisasi pemerintah.

Kata Kunci: Compliance theory, Strategi anti fraud, Organisasi pemerintah, Korupsi.

Abstract

According to compliance theory, organizations can be grouped based on the type of power used to direct the behavior of their members and the type of involvement of the participants. Generally, the types of power and involvement in organizations are predicted to fall into three combinations: Coercive-Alienative, Utilitarian-Calculative, and Normative-Moral. Overall, by developing an anti-fraud strategy to control corruption, organizations can combine two or three types of power and involvement. Government organizations can combine the third type of relationship—Power with Congruent Involvement—because it is more effective in addressing compliance issues with anti-fraud policies to reduce corruption in government organizations..

Keywords: Compliance theory, Anti-fraud strategy, Government organizations, Corruption.

PENDAHULUAN

Kepatuhan di organisasi dinilai dari ketaatan dari semua aktor dalam organisasi pada aturan, standar operasional prosedur, kebijakan dan landasan hukum yang berlaku dalam organisasi. Aturan-aturan tersebut jika dihubungkan dengan norma-norma organisasi akan menjadi aturan internal organisasi. Sementara itu peran bagian Audit akan menilai tingkat kepatuhan *auditee* atau pihak yang diaudit apakah telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Jika auditor menemukan para anggota organisasi tidak memiliki kepatuhan atas aturan yang berlaku maka baik aktor dan organisasi akan mengalami masalah dengan sanksi hukum, organisasi akan mengalami kerugian materi dan tercermarnya reputasinya.

Sementara itu kepatuhan dalam organisasi pemerintah dinilai dari ketaatan aktor organisasi pada juklak/juknis, Kepmen, Permen, PP, Kepres, UU dan aturan lainnya yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Kepatuhan terhadap aturan, regulasi dan hukum tersebut menjaga reputasi organisasi pemerintahan, agar sesuai dengan harapan dari masyarakat. Organisasi pemerintah yang lalai tidak patuh pada aturan organisasi pada umumnya ditandai dengan munculnya kasus korupsi yang berulang akibatnya oknum karyawan yang kena sanksi hukum, organisasi mengalami kerugian materi dan tercermarnya reputasi organisasi yang korup dimata masyarakat. Salah satu produk strategi *anti-fraud* terdapat dalam program *anti-fraud* berupa aturan atau Kebijakan *anti-fraud* yang dibuat organisasi bertujuan mengendalikan

¹Progam Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Bandung
 email: yatinurhajati@gmail.com¹

korupsi. Hal ini terbukti dengan banyaknya kasus korupsi di organisasi-organisasi pemerintah di berbagai negara, di pemerintahan di Indonesia bisa dilihat dari data yang dikeluarkan *Global Corruption Barometer (GCB)-Asia* (2020) bahwa Indonesia menjadi negara nomor tiga paling korup di Asia setelah posisi pertama ditempati India dan diikuti Kamboja di peringkat kedua.

Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) adalah teori yang mengkaji hubungan antara peserta yang memegang Kekuasaan (*Power*) dan peserta tingkat bawah yaitu para bawahan dalam suatu organisasi untuk menghasilkan kepatuhan. Kepatuhan muncul karena adanya otoritas, dorongan menghindari sanksi, imbalan ekonomi & moralitas. Seperti yang di sampaikan Cassandra Dodge (2016) bahwa Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) membantu mengkaji dinamika hubungan antara peserta yang memegang Kekuasaan (*Power*) dalam suatu organisasi dan peserta yang tunduk pada Kekuasaan itu. Peserta tingkat bawah adalah bawahan yang dapat memiliki peran formal atau informal dalam organisasi. Menurut Stanley Milgram (1963) Teori kepatuhan menjelaskan kondisi ketika individu atau organisasi taat terhadap perintah, aturan, atau hukum yang berlaku. Kepatuhan muncul karena adanya otoritas, dorongan moralitas, atau menghindari sanksi. Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) berfokus pada hubungan antara aktor dalam suatu organisasi: perwakilan organisasi dan peserta tingkat bawah (Etzioni dan Lehman, 1980; Hyle, 2006; Lunenburg, 2012, dan Cassandra Dodge, 2016)

Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) menjadi dasar untuk keberhasilan strategi *anti-fraud* organisasi pemerintah, Supaya program *anti-fraud* pemerintah ditaati oleh semua pihak yang terkait, dan tujuan pengurangan korupsi. Pemerintah bisa menggabungkan ketiga jenis hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan (*Relationship of Power to Involvement*) yang kongruen karena lebih efektif. Pendapat dalam kaitannya dengan penggunaan Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) dengan Strategi anti korupsi dalam organisasi pemerintahan dijelaskan Hart (2001) berikut ini ; “Strategi anti korupsi melibatkan pembangunan sepasang insentif (bisa positif dan negatif) untuk perilaku yang mentaati aturan agen dimana keduanya menarik dan oportunistik. Melalui reformasi kebijakan dan kelembagaan, yang bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya korupsi, perilaku korup yang akan dibayar mahal oleh agen, meningkatnya kemungkinan dilakukan pendeteksian korupsi dan perolehan penghargaan positif untuk perilaku tidak korup.

Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan berusaha untuk mengidentifikasi pola secara umum aplikasi *Compliance Theory* dalam organisasi pemerintah yang digunakan untuk memecahkan masalah kepatuhan pada Kebijakan *anti-fraud* untuk pengurangan korupsi, meningkatkan efisiensi dan memenuhi harapan *stakeholder* khususnya masyarakat.
2. Pola yang diidentifikasi digunakan untuk mengembangkan bagaimana Kebijakan *anti-fraud* di taati untuk mengendalikan korupsi, dan berfungsi sebagai kerangka kerja untuk memahami bagaimana organisasi pemerintah beroperasi.

METODE

Harga Pokok Produksi

Etzioni mengidentifikasi tiga Jenis kekuasaan organisasi (*Types of organizational power*); *Coercive*, *Utilitarian*, dan *Normative*, dan menghubungkannya dengan tiga jenis keterlibatan (*types of involvement*): *Alienative*, *Calculative*, dan *Moral* untuk menghasilkan beberapa jenis ketaatan/*compliance* (lihat Gambar 1).

		Types of Power		
Types of Involvement	Alienative	X		
	Calculative		X	
	Moral			X
		Coercive	Utilitarian	Normative
		types of organizational power		

Gambar 1. Etzioni's compliance types.

Sumber; Lunenburg (2012)

Komponen kunci dari teori kepatuhan adalah

- A. Jenis kekuasaan yang digunakan oleh organisasi,
- B. Jenis keterlibatan peserta tingkat bawah, dan
- C. hubungan yang dihasilkan antara keduanya (Etzioni dan Lehman, 1980; Hyle, 2006; Lunenburg, 2012 ; Cassandra Dodge, 2016)

Penjelasan Etzioni atas jenis ketaatan/compliance types berikut ini ;

A. Jenis Kekuasaan organisasi (*Types of organizational power*);

Kekuasaan (*Power*) adalah Kemampuan perwakilan organisasi untuk mendorong atau mempengaruhi peserta yang lebih rendah untuk melaksanakan arahan untuk berperilaku dengan cara yang ditentukan (Etzioni & Lehman, 1980 dan Cassandra Dodge 2016).

Menurut Etzioni dan Lehman (1980), Kekuasaan (*Power*) organisasi berbeda berdasarkan cara yang dipilih untuk mengontrol peserta. Sarana tersebut mungkin fisik, material, atau simbolis di alam. Teori kepatuhan mengklasifikasikan Kekuasaan (*Power*) organisasi sebagai 1) Koersif, 2) Remuneratif atau Utilitarian, dan 3) Normatif.

1. **Kekuasaan Paksa (*Coercive Power*)** ; menggunakan kekuasaan dan ketakutan untuk mengendalikan peserta tingkat bawah (Lunenburg, 2012) Kekuatan koersif menggunakan kekuatan atau ancaman sanksi fisik untuk mengendalikan peserta tingkat bawah. Struktur kekuasaan koersif umum terjadi di penjara dan pengaturan militer (Etzioni & Lehman, 1980) dan Cassandra Dodge, 2016). Kekuasaan ini bergantung pada ancaman atau penggunaan sanksi fisik, pembatasan kebebasan bergerak, atau pelaksanaan kontrol atas sarana pemenuhan kebutuhan dasar (Charles W. Thomas, Gary A. Kreps, Robin J. Cage, 1975). Dampaknya Efektif untuk kepatuhan jangka pendek, namun dalam jangka panjang sering menyebabkan moral rendah, kelelahan, dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi (French dan Raven, 1959).
2. **Kekuasaan Utilitarian/Remuneratif (*Utilitarian/Remunerative Power*)** ; menggunakan remunerasi atau penghargaan ekstrinsik untuk mengontrol peserta level yang lebih rendah (Lunenburg 2012). perwakilan organisasi mengontrol peserta tingkat bawah melalui imbalan ekstrinsik. termasuk gaji, komisi, keamanan kerja, dan banyak lagi (Etzioni & Lehman (1980) dan Cassandra Dodge, 2016). Kekuasaan dengan melakukan kontrol atas sistem penghargaan seperti gaji dan upah; (Charles W. Thomas, Gary A. Kreps, Robin J. Cage, 1975).
3. **Kekuasaan normatif (*Normative Power*)** ; Kontrol daya normatif melalui alokasi imbalan intrinsik, seperti pekerjaan yang menarik, identifikasi dengan tujuan, dan memberikan kontribusi kepada masyarakat (Lunenburg, 2012 dan Charles W. Thomas, Gary A. Kreps, Robin J. Cage, 1975). Menurut Cassandra Dodge (2016) Kekuatan normatif dapat dicapai dengan salah satu dari dua cara;
 - 1) Kekuasaan normatif murni, menyerukan perwakilan organisasi untuk memanipulasi persepsi harga diri dan prestise dan menggunakan simbol-simbol ritual untuk mencapai kepatuhan.
 - 2) Kekuasaan sosial, mengacu pada kekuatan yang dimiliki teman sebaya atas perilaku. kekuatan sosial mengharuskan perwakilan untuk memanipulasi kelompok informal sedemikian rupa untuk memastikan kelompok sebaya mengendalikan anggotanya dengan cara yang menguntungkan.

Organisasi akan memperoleh kepatuhan yang efektif jika kekuasaan yang digunakan nya mempertimbangkan keterlibatan para peserta tingkat bawah (Yati, 2023). Seperti juga yang disampaikan Lunenburg dan Ornstein (2012) bahwa Ketiga jenis Kekuasaan (*Power*) organisasi berguna dalam memperoleh kepatuhan, yang efektif sebagian besar bertumpu pada keterlibatan peserta tingkat bawah dalam organisasi.

B. Jenis keterlibatan (*Types of involvement*) ;

Keterlibatan (*Involvement*) yaitu Spektrum komitmen yang dimiliki peserta yang lebih rendah dalam suatu organisasi (Etzioni dan Lehman 1980; Lunenburg 2012); dan Cassandra Dodge, 2016).

1. Keterlibatan *Alienatif (Alienative Involvement)* ; Keterlibatan alienatif menunjukkan intens atau tingkat kepatuhan, dan orientasi negatif. Dalam kasus militer personil yang menjalani pelatihan dasar, tujuan utamanya adalah kepatuhan terhadap nilai organisasi (Champoux, 2011 dan Lunenburg, 2012). Menurut Cassandra Dodge (2016) Keterlibatan Alienatif adalah berorientasi negatif yang intens dimana peserta tingkat bawah diasingkan dari organisasinya masing-masing.
2. Keterlibatan Kalkulatif (*Calculative Involvement*) ; Keterlibatan kalkulatif menunjukkan orientasi negatif atau positif dan intensitas rendah (Lunenburg 2012). Menurut Cassandra Dodge (2016) Peserta tingkat rendah pada titik spektrum ini memiliki keterlibatan intensitas rendah dan mungkin merasakan keterlibatan mereka dengan cara yang positif atau negatif. Orientasi ini umum antara pedagang dan kontak bisnis biasa. Meskipun tidak ada permusuhan terang-terangan, tidak ada indikasi kesetiaan.
3. Keterlibatan Moral (*Moral Involvement*) ; Keterlibatan moral menunjuk pada orientasi positif dengan intensitas tinggi (Lunenburg 2012) menunjukkan orientasi intensitas tinggi yang ke arah positif. Peserta keterlibatan moral setia kepada organisasi. Contohnya termasuk umat paroki gereja, atau anggota setia partai politik (Etzioni dan Lehman 1980; Hyle 2006; Lunenburg 2012). Menurut Cassandra Dodge (2016) seperti halnya Kekuasaan normatif, keterlibatan moral juga dapat dikategorikan menjadi dua bagian, perbedaan antara keduanya didasarkan pada penekanan orientasi dan arah hubungan yaitu;
 - 1) Keterlibatan moral murni dicirikan oleh internalisasi norma dan identifikasi dengan otoritas yang terjadi dalam hubungan vertikal. Ini ditemukan dalam hubungan antara guru dan siswa
 - 2) Keterlibatan moral sosial terjadi dalam hubungan horizontal dalam kelompok primer. Peserta individu mungkin sensitif terhadap tekanan dalam kelompok (Etzioni dan Lehman 1980).

Dalam setiap organisasi akan terjadi beberapa Jenis kombinasi hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan (*Relationship of Power to Involvement*) yang akan menghasilkan kepatuhan (Yati, 2023).

C. Hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan (*Relationship of Power to Involvement*).

Hubungan kongruen terjadi ketika jenis keterlibatan peserta mencerminkan jenis kekuasaan organisasi yang digunakan (Yati, 2023). Jenis kombinasi hubungan kekuasaan dengan keterlibatan adalah berikut ini :

1. ***Coercive Power & Alienative Involvement*** ; ketika sebuah organisasi menggunakan kekuasaan paksa/*Coercive Power*, para peserta bereaksi memusuhi organisasi, yang merupakan keterlibatan alienatif yaitu berorientasi negatif (Lunenburg 2012). Organisasi yang menggunakan kombinasi *Coercive Power* dan *Alienative Involvement* adalah organisasi yang menggunakan kekuasaan dengan pemaksaan yang tinggi, dimana respon anggota selalu berupa keterlibatan alienatif dimana anggota patuh hanya untuk menghindari hukuman, bukan karena ingin mendukung tujuan organisasi.

Contoh Organisasi yang menggunakan:

- Penjara: Napi harus patuh pada sipir karena ancaman hukuman sel isolasi.
- Kamp Konsentrasi: Pelatihan dasar militer sering menggunakan tekanan tinggi.
- Rumah Sakit Jiwa: Pasien ditahan di bawah kontrol ketat.
- Tempat Kerja Toxic: Perusahaan yang mengandalkan intimidasi dan ancaman PHK instan.

Dampak Jangka Panjang

- Resentment: Timbulnya rasa dendam dan permusuhan dari bawahan terhadap atasan.
 - Rendahnya Inovasi: Rasa takut mematikan kreativitas; karyawan hanya bekerja secukupnya untuk menghindari hukuman.
 - Turnover Tinggi: Anggota akan keluar dari organisasi sesegera mungkin saat menemukan kesempatan.
2. ***Utilitarian Power vs Calculative Involvement*** ; Kekuasaan utilitarian biasanya menghasilkan keterlibatan kalkulatif; yaitu, keinginan peserta untuk memaksimalkan keuntungan pribadi (Lunenburg 2012). Dengan demikian Organisasi yang menggunakan

kombinasi *Utilitarian Power* dan *Calculative Involvement* adalah organisasi yang menggunakan kekuasaan atau kontrol didasarkan pada imbalan material (uang, bonus, promosi) dan anggota terlibat karena keuntungan pribadi yang diharapkan. Dari kombinasi ini menghasilkan bentuk kepatuhan yang umum ditemukan di dunia bisnis dan organisasi fungsional.

Contoh Organisasi

- Perusahaan Bisnis/Korporasi: Karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji. Tingkat keterlibatan mereka diukur dari seberapa besar bonus atau promosi yang ditawarkan.
- Firma Profesional: Kantor hukum atau konsultan, di mana jumlah jam kerja yang ditagihkan menjadi dasar imbalan.
- Serikat Pekerja & Koperasi Petani: Anggota bergabung untuk mendapatkan keuntungan ekonomi bersama.
- Universitas: Dalam konteks tertentu, mahasiswa (sebagai peserta) sering kali memiliki keterlibatan kalkulatif untuk mendapatkan ijazah (imbalan) setelah membayar biaya studi.

Dampak : kombinasi ini sangat stabil karena kekuasaan yang digunakan sesuai dengan motivasi anggotanya. Namun, kelemahannya adalah jika imbalan material (bonus/gaji) dihilangkan, motivasi karyawan untuk berpartisipasi akan drastis menurun, karena tidak ada ikatan moral atau komitmen ideologis yang kuat.

3. ***Normative Power vs Moral Involvement*** ; kekuasaan normatif sering menciptakan keterlibatan moral; misalnya, peserta berkomitmen pada fitur sosial yang bermanfaat bagi organisasi mereka (Lunenburg 2012). Dengan demikian Organisasi yang menggunakan kombinasi Normative Power dan Moral Involvement adalah organisasi yang menggunakan kekuasaan yang mengandalkan simbol, standar Moral, nilai-nilai, kepatuhan sukarela, dan keterlibatan emosional anggota untuk mencapai tujuan (Yati, 2023).

Contoh Organisasi

- Organisasi Sukarela/Nirlaba: LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat), yayasan sosial, dan yayasan amal.
- Lembaga Keagamaan: Gereja, pondok pesantren, dan organisasi keagamaan lainnya.
- Lembaga Pendidikan: Universitas dan sekolah (khususnya yang berbasis nilai).
- Organisasi Politik/Ideologis: Partai politik atau gerakan sosial.
- Kelompok Profesional/Profesi: Organisasi yang mengikat anggotanya melalui kode etik dan standar nilai bersama.

Dampak

- Kepatuhan Sukarela: Anggota mematuhi aturan karena percaya pada standar moral yang dipercayai.
- Turnover Rendah: Keterlibatan moral yang tinggi meningkatkan loyalitas dan mengurangi jumlah anggota yang keluar.
- Produktivitas Kualitatif: Kombinasi ini sangat efektif untuk mencapai tujuan yang berdampak sosial tinggi.

Untuk mencari hubungan efektif mana yang bisa digunakan organisasi, Menurut ahli teori kepatuhan mengakui hubungan yang kongruen lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Lunenburg (2012) Organisasi bisa menggabungkan dua atau bahkan ketiga jenis hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan. Menurut Etzioni dan Lehman (1980) Ke tiga jenis kombinasi hubungan kekuasaan dengan keterlibatan tersebut juga disebut sebagai hubungan yang kongruen. Hubungan yang kongruen lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga tidak mengherankan jika ketiga jenis tersebut lebih umum (Etzioni dan Lehman 1980; Hyle 2006; Lunenburg 2012).

Sementara itu menurut Cassandra Dodge (2016) terdapat batasan penggunaan Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*);

- Peserta tingkat tinggi tidak terlalu diperhatikan dalam teori kepatuhan (*Compliance Theory*) karena diharapkan para aktor ini memiliki keunggulan kekuasaan/power permanen atas peserta tingkat yang lebih rendah. Peserta tingkat tinggi ini mengalami

lebih sedikit perubahan posisi (subordinasi), memiliki harapan yang lebih tinggi dalam kinerja, dan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasi dan tujuannya. Mendapatkan kepatuhan dari Peserta tingkat tinggi bukanlah masalah besar, dan dinamikanya tidak terlalu mencolok.

- Batas-batas organisasi, definisi tentang siapa yang dianggap atau tidak dianggap sebagai bagian dari organisasi, yang ditentukan dengan menggunakan kriteria yang sama. Individu yang diidentifikasi dengan setidaknya salah satu dimensi partisipasi yang dianggap sebagai peserta dalam organisasi. Jika skor individu rendah pada ketiga dimensi, seperti pelanggan atau klien, mereka dianggap pihak luar dan tidak dapat dianalisis menggunakan kerangka teori kepatuhan (Etzioni dan Lehman 1980).

SIMPULAN

Dengan demikian Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) bisa menjadi dasar untuk keberhasilan strategi *anti-fraud* organisasi pemerintah dimana kebijakan *anti-fraud* pemerintah akan ditaati oleh semua pihak yang terkait dari karyawan tingkat atas sampai bawah, sehingga tujuan pengurangan peluang terjadinya korupsi berhasil tercapai. Organisasi pemerintah bisa menggabungkan ketiga jenis hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan (*Relationship of Power to Involvement*) yang kongruen karena lebih efektif.

1. Organisasi pemerintah bisa menggunakan kombinasi *Coercive Power dan Alienative Involvement* dengan menggunakan kekuasaan, dengan pemaksaan yang tinggi, ancaman dan sanksi melalui aturan kebijakan *anti-fraud*, UU dan sanksi hukum, walaupun respon anggota atau karyawan tingkat bawah akan patuh hanya karena menghindari hukuman. Contoh : Organisasi pemerintah yang menurunkan jabatan, memindahkan posisi, ancaman PHK sampai pada sanksi hukum penjara, Dampak Jangka Panjang karyawan hanya bekerja secukupnya untuk menghindari hukuman.
2. Organisasi pemerintah yang menggunakan kombinasi *Utilitarian Power & Calculative Involvement* adalah organisasi yang menggunakan kekuasaan atau kontrol melalui imbalan material (uang, bonus, promosi, hadiah dan penghargaan) dan anggota organisasi atau karyawan akan terlibat karena keuntungan pribadi yang diharapkan. Tingkat keterlibatan karyawan diukur dari seberapa besar hadiah atau promosi yang ditawarkan. Contoh : karyawan akan melaporkan indikasi dan korupsi dalam fasilitas *System Whistleblowing* yang dimiliki organisasi pemerintah karena mendapatkan hadiah. Dampak : kombinasi ini sangat stabil karena kekuasaan yang digunakan sesuai dengan motivasi karyawan. Namun, kelemahannya adalah jika imbalan material (insentif/gaji) tidak sesuai harapan, motivasi karyawan untuk berpartisipasi akan drastis menurun.
3. Organisasi yang menggunakan kombinasi *Normative Power dan Moral Involvement* adalah organisasi yang menggunakan kekuasaan yang mengandalkan simbol, standar Moral, nilai-nilai, kepatuhan sukarela, dan keterlibatan emosional anggota untuk mencapai tujuan. Contoh: organisasi pemerintah adalah termasuk organisasi Sukarela/Nirlaba organisasi yang seharusnya mengikat anggotanya melalui kode etik dan standar nilai bersama misalnya slogan bahwa karyawan adalah abdi negara, pelayan masyarakat yang anti korupsi, yang harus menghindari kegiatan korupsi. Dampaknya seharusnya anggota mematuhi aturan karena karyawan harusnya menjaga uang rakyat, atau karyawan percaya pada standar moral dari agama yang dipercayai bahwa Korupsi dilarang keras oleh agama karena merupakan dosa besar, bentuk pengkhianatan amanah, dan tindakan haram yang merusak tatanan sosial serta keadilan. Korupsi dianggap perbuatan keji yang melanggar nilai-nilai moral, menyalahgunakan jabatan, serta menghilangkan keberkahan harta karena merampas hak orang lain atau negara. seharusnya karyawan lebih loyal karena Kombinasi ini dipercaya efektif untuk mencapai tujuan yang berdampak sosial tinggi yaitu mensejahterakan masyarakat dengan cara tidak melakukan kegiatan menyalahgunakan uang negara, tidak menerima gratifikasi dan kegiatan korupsi lainnya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut bahwa Teori kepatuhan secara umum bisa menggambarkan bahwa organisasi pemerintahan disarankan memiliki struktur kepatuhan yang mencerminkan ke tiga kombinasi ketiga jenis hubungan Kekuasaan dengan Keterlibatan (Relationship of Power to Involvement) yang kongruen karena lebih efektif: *Koersif-Alienatif*, *Utilitarian-Kalkulatif*, dan *Normatif-Moral*. Penerapan teori kepatuhan bertujuan untuk mempelajari hubungan antara strategi anti fraud organisasi pemerintahan dan pengurangan korupsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dodge, Cassandra.(2016).Compliance Theory of Organizations. Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance, DOI 10.1007/978-3-319-31816-5_3000-1
- Hamilton-Hart, N. (2001). ANTI-CORRUPTION STRATEGIES IN INDONESIA. Bulletin of Indonesian Economic Studies, 37(1), 65–82. <https://doi.org/10.1080/000749101300046519>
- Lunenburg, F. C. (2012). Compliance Theory and Organizational Effectiveness. International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity, 14 (1). <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20OC%20Compliance%20Theory%20and%20Organizational%20Effectiveness%20IJSaid%20V14%20N1%202012.pdf>
- Nurhajati, Y., (2023). Pengaruh kebijakan anti-fraud, program kesadaran anti-fraud, dan sistem whistleblowing terhadap deteksi fraud proaktif dan implikasinya pada pengurangan korupsi e-procurement publik.(Survey pada Kementerian dan Lembaga pemerintah Indonesia). Program studi doktor ilmu akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis universitas padjadjaran.Bandung
- Ronald B. Mitchell. (2007). Compliance Theory: Compliance, Effectiveness, and Behavior Change in International Environmental Law. Oxford Handbook of International Environmental Law. Oxford University Press, 893-921.
- Thomas, Charles W., Gary A., and Mary Robin J. Cage. (1975). The application of compliance theory to the study of juvenile delinquency. Metropolitan Criminal Justice Center College of William and Mary & Department of Sociology Bowling Green State University.