

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ancaman kecurangan selalu ada pada semua pelaku usaha, baik oleh seseorang maupun kelompok dengan tujuan memperkaya dirinya sendiri terlepas dari sektor apapun. Organisasi Anti Fraud terbesar, ACFE Indonesia (2020) memperlihatkan korupsi merupakan kategori kecurangan yang paling umum di Indonesia dengan angka 64,4 persen. Kasus korupsi yang terjadi di Indonesia adalah Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Marsekal Madya Henri Alfandi yang dipastikan menjadi pelaku korupsi dengan bersepakat untuk mencurangi sistem lelang elektronik yang digunakan oleh pemerintah yang menyebabkan kerugian sebesar 1 miliar rupiah. Kasus ini memperlihatkan bahwa pelaku kecurangan tersebut memiliki komitmen profesional atau dedikasi yang rendah terhadap pekerjaan ataupun organisasinya.

Beberapa tindakan preventif yang dapat dilakukan untuk mengurangi dan mendeteksi terjadinya *fraud* yaitu mengadakan pelatihan terkait *fraud* pada karyawan, kebijakan *anti-fraud*, penilaian resiko *fraud*, hingga pelaporan melalui *hotline*. Langkah-langkah yang diterapkan tersebut telah mengalami peningkatan sejak tahun 2012 sebesar 11%-16% dengan pelaporan melalui *hotline whistleblowing* sebagai langkah yang paling efektif dalam mencegah *fraud* (ACFE, 2022). Definisi *whistleblowing* oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yaitu melaporkan kejadian pelanggaran, tindakan melawan asas, perilaku tidak bermoral yang menimbulkan kerugian bagi lembaga maupun

pemilik berkepentingan yang dilakukan oleh anggota organisasi (Luthfy Abdul Kodir, 2023).

Individu yang melakukan pelaporan pelanggaran yang timbul dalam organisasi disebut sebagai *whistleblower*. *Whistleblower* yang secara harfiah berarti “peniup peluit”, sama halnya dengan wasit dalam pertandingan yang membunyikan peluit untuk menunjukkan telah terjadi pelanggaran. Dalam hal ini, “peniup peluit” didefinisikan sebagai individu yang mengungkapkan skandal atau kecurangan kepada publik. Menurut PP No. 71 Tahun 2000, “*whistleblower*” merupakan seorang penyedia penerangan kepada komisi perihal keterjadian tindak pidana korupsi. Tanpa disadari, peran *whistleblower* dalam sebuah organisasi sangat bermanfaat karena terdapat banyak kasus kecurangan yang akhirnya terkuak melalui kehadiran *whistleblower*.

Beberapa peristiwa kecurangan yang akhirnya terungkap karena peran seorang *whistleblower* yaitu pada kasus perusahaan Olympus 2011 di Jepang yang terungkap karena CEO perusahaan menuntut informasi atas pembayaran sebesar USD1,5 miliar. Kasus lainnya adalah kecurangan terkait tindakan korupsi pada proyek KTP elektronik Indonesia pada tahun 2017 yang terungkap karena prasangka Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) terhadap rekening pelaku sehingga dilakukan penyelidikan dan akhirnya mengungkap kecurangan yang dilakukan pelaku. Kasus-kasus tersebut menyebabkan kerugian hingga USD1,5 miliar, dan 2,3 triliun rupiah. Dari kasus yang terjadi, terbukti bahwa keberadaan *whistleblower* sangat bermanfaat untuk melindungi organisasi dari kerugian yang lebih besar.

Meskipun kehadiran seorang *whistleblower* sangat berguna dan banyak penelitian mengatakan *whistleblowing* adalah cara efektif untuk mendeteksi kecurangan, terdapat beberapa fakta bahwa menjadi *whistleblower* tidaklah mudah dan penuh dengan risiko (Setiawan & Yanti, 2022). Misalnya seperti yang terjadi pada kasus Nurhayati yang ditetapkan sebagai tersangka pada akhir tahun 2021 karena melaporkan kasus korupsi. Kasus ini melibatkan seorang mantan kepala desa di daerah Cirebon, Jawa Barat. Nurhayati yang saat itu menjabat sebagai seorang bendahara desa melaporkan tindakan kepala desa yang melakukan tindak kecurangan, tetapi pada akhirnya Nurhayati dijadikan sebagai tersangka oleh pihak berwajib.

Kasus yang menimpa Nurhayati berpotensi menjadikan seseorang enggan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di sekitarnya. Arsul Sani (Wakil Ketua Umum Partai Persatuan Pembangunan) mengatakan bahwa selama ini masyarakat enggan melaporkan kejahatan karena tidak ingin terlibat menjadi saksi dan sebagainya. Selain itu, mendapat intimidasi dari golongan berkepentingan yang merasa cemas akan kehadiran seorang *whistleblower* juga dapat menyebabkan seseorang merasa takut untuk mengungkapkan kecurangan. Adanya resiko atau yang biasa disebut *personal cost* sebagai dampak dari melakukan pelaporan pelanggaran yang terjadi, dapat memengaruhi intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Terlepas dari risiko yang muncul, fakta bahwa Nurhayati yang merupakan seorang perempuan berani bertindak untuk melaporkan kecurangan yang terjadi merupakan hal yang luar biasa karena stereotip yang terbentuk dalam masyarakat adalah laki-laki merupakan individu yang lebih berani

sehingga dianggap akan lebih cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi (Near & Miceli, 1985). Laki-laki lebih suka menghadapi tantangan ketika mereka menemukan kesalahan, tidak seperti perempuan yang memperhitungkan kondisi dirinya sendiri di tempat kerja (Saputra & Dwita, 2018). Tetapi faktanya, perempuan berani menjadi seorang *whistleblower* seperti yang dapat kita lihat pada kasus Nurhayati. Sebelum Nurhayati, terdapat dua pelaku *whistleblower* yang masih sangat diingat dengan baik hingga saat ini yaitu Sherron Watkins yang membongkar kasus Enron di mana Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen terlibat dalam kecurangan, serta Cynthia Cooper yang melaporkan kasus perusahaan Worldcom. Hingga saat ini, kedua perempuan tersebut sangat dikenal sebagai legenda *whistleblower*. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki keberanian untuk melaporkan kecurangan, bukan hanya laki-laki yang mampu menjadi *whistleblower*. Adanya perbedaan pada teori dan fakta yang terjadi, membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor pengaruh *gender* pada intensi melakukan *whistleblowing*.

Melalui kasus Enron dan Arthur Andersen, dapat dilihat bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai pihak penilai laporan keuangan perusahaan dan menemukan indikasi kecurangan yang terjadi dalam perusahaan ternyata dapat terlibat dalam suatu kecurangan yang terjadi. KAP Arthur Andersen diketahui menghancurkan dokumen yang seharusnya digunakan untuk penyelidikan. Hal ini membuktikan bahwa pihak KAP sebagai auditor eksternal dapat melakukan kecurangan dengan membantu klien menutupi manipulasi laporan keuangan. Auditor memiliki tanggung jawab untuk menemukan dan menilai data atas aktivitas

serta peristiwa ekonomi untuk memastikan seberapa erat keyakinan dengan standar yang telah ditetapkan. Auditor juga wajib menyampaikan hasilnya dalam bentuk laporan audit untuk golongan yang berkaitan (Mulyadi, 2002). Dengan terjadinya kasus Arthur Andersen membuat hilangnya kepercayaan publik dan memperlihatkan bahwa terdapat permasalahan adab yang menyatu dalam lingkungan profesi para akuntan profesional. Salah satu langkah yang dapat dilakukan agar dapat mencegah kasus Arthur Andersen terjadi kembali dan untuk mengembalikan kepercayaan publik kepada akuntan profesional adalah dengan meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* terhadap sesama rekan kerja auditor. Seperti pada kasus WorldCom yaitu Cynthia Cooper sebagai auditor internal WorldCom yang merasa ada sesuatu yang tidak benar dengan pelaporan keuangan perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk melakukan investigasi terhadap perusahaan sampai akhirnya Cynthia dapat menemukan fakta bahwa pendapatan perusahaan pada laporan keuangan telah dipalsukan.

Hal yang memengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing* adalah komitmen profesional. Komitmen profesional merupakan sikap memiliki kecintaan terhadap kariernya yang menumbuhkan keinginan untuk menjaga nama baik organisasi, sehingga membuat individu ingin melaporkan kecurangan yang terdapat di dalam organisasi. Komitmen profesional yang tinggi dapat menumbuhkan intensi *whistleblowing*. Menurut Dungan et al., (2015) dalam *The Psychology of Whistleblowing*, mengungkapkan perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan etika kepada pihak ketiga menimbulkan kebingungan etis. Keputusan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan orang lain

menimbulkan dilema antara keadilan dan loyalitas maka dari itu sangat diperlukan untuk mengetahui hal yang berhubungan dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Rothschild & Miethe (1999) berpendapat bahwa *whistleblower* dianggap pembelot yang tidak setia kepada organisasi, sementara terdapat pihak yang menganggap *whistleblower* sebagai pahlawan yang mendukung kebenaran daripada kesetiaan kepada organisasi. Wayan Rustiarini et al., (2017) menyatakan bahwa divergensi pendapat yang timbul dapat membuat seorang calon *whistleblower* merasakan kesulitan dalam menetapkan perilaku yang memengaruhi intensi mereka dalam menjalankan perilaku *whistleblowing*.

Berdasarkan hal ini, beberapa peneliti berminat untuk mengamati aspek yang memengaruhi keinginan seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian tentang intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* sudah sering dilaksanakan di dalam negeri ataupun luar negeri. Pada penelitian oleh Luthfy Abdul Kodir (2023), intensi melakukan tindakan *whistleblowing* didorong oleh faktor internal seperti intensitas moral, komitmen profesional, *locus of control* internal & eksternal. Yulistia M et al., (2022) meneliti faktor internal seperti sensitivitas etika dan *personal cost* yang memengaruhi intensi seseorang dalam menjalankan tindakan *whistleblowing*. Faktor eksternal yang diteliti oleh Haliah et al., (2021) adalah pemberian *reward* dan faktor internal yang diteliti adalah komitmen profesional pada intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nofrizaldi & Helmayunita (2023) faktor internal yang diteliti adalah *moral reasoning*, *ethical sensitivity*, dan komitmen profesional sedangkan faktor eksternal pada intensi *whistleblowing* adalah retaliasi. Ayem &

Rumdoni (2021), meneliti faktor internal yaitu penalaran moral, religiusitas, dan *gender* sedangkan faktor eksternalnya adalah retaliasi.

Penelitian ini mengadopsi variabel komitmen profesional yang sebelumnya dilakukan oleh Luthfy Abdul Kodir (2023) tentang intensitas moral, komitmen profesional, dan *locus of control* pada tindakan *whistleblowing* di mahasiswa akuntansi Telkom University. Seperti yang sudah disebutkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Luthfy Abdul Kodir (2023) mengemukakan bahwa komitmen profesional tidak memengaruhi intensi *whistleblowing* karena mahasiswa dengan komitmen profesional yang kuat tentu menghadapi kebingungan moral jika mereka menjumpai asumsi kecurangan sehingga kemungkinan besar tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan pandangan yang tidak sama dengan penelitian oleh Yulistia M et al., (2022), Agustiani & Hasibuan (2020), Nofrizaldi & Helmayunita, (2023), serta Tuan Mansor et al., (2020) mengatakan bahwa komitmen profesional memengaruhi intensi *whistleblowing* karena karyawan berusaha mencegah pelanggaran pada waktu mendatang yang dapat mengganggu profesinya.

Selain dilakukan pada variabel komitmen profesional, penelitian juga dilakukan pada variabel *personal cost* oleh Agung Pramugalih (2020), serta Indriani et al., (2019) yang mengemukakan *personal cost* memiliki pengaruh negatif pada intensi *whistleblowing* karena responden menjadi kurang berani untuk menjadi *whistleblower* akibat adanya retaliasi yang mungkin diterima meskipun mereka mengetahui pelanggaran yang terdapat pada tempatnya bekerja. Hal ini bertentangan dengan Yulistia M et al., (2022), dan Prihatiningtias, et al., (2020)

yang memberikan hasil *personal cost* memengaruhi secara positif pada intensi *whistleblowing* karena karyawan merasa adanya akses dan konservasi yang diberikan khususnya di sektor pajak dengan adanya Perdirjen (peraturan direktur jenderal) pajak yang berisi perlindungan kepada *whistleblower* di ditjen pajak. Selain itu, Witjaksono & Laras Wiganitingyas (2021) menyatakan *personal cost* tidak memengaruhi intensi *whistleblowing*.

Pada variabel *gender*, penelitian dilakukan oleh Dananjaya & Mawardi (2018) yang memperlihatkan bahwa laki-laki lebih mungkin untuk terlibat pada aktivitas *whistleblowing* karena condong menempati posisi status lebih tinggi sehingga laki-laki tidak takut akan risiko yang mungkin timbul. Berbanding terbalik dengan Puni & Hilton, (2020) yang membuktikan *gender* dapat secara efektif memoderasi intensi *whistleblowing* dan memberikan hasil bahwa perempuan lebih memiliki kontribusi yang besar dalam tindakan *whistleblowing* karena dalam organisasi yang memiliki anggota perempuan yang lebih banyak, intensi *whistleblowing* dalam organisasi tersebut akan lebih tinggi. Menurut data ACFE, 2022 menunjukkan bahwa sebesar 73% pelaku *fraud* yang terjadi adalah laki-laki, hal ini dapat menunjang bahwa dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih cenderung mengungkapkan pelanggaran yang terjadi, sedangkan laki-laki yang lebih banyak terlibat sebagai pelaku *fraud*. Sementara itu, Ayem & Rumdoni (2021), memperlihatkan hasil *gender* tidak berdampak pada keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena terdapat aktivitas serta keyakinan menaati ekualitas hak dan kewajiban antara mahasiswa laki-laki dan perempuan, hal ini menunjukkan hasil penelitian pada variabel *gender* selalu berubah. Selain

dikarenakan diperoleh hasil yang tidak tetap pada penelitian sebelumnya, peneliti memilih variabel komitmen profesional, *personal cost*, dan *gender* karena peneliti tertarik untuk meneliti variabel yang memengaruhi internal dan eksternal seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Banyak penelitian telah dilakukan tentang variabel yang memengaruhi intensi *whistleblowing*, namun temuan penelitian yang selalu berubah-ubah menjadikan peneliti berminat meneliti kembali tentang variabel yang memengaruhi intensi individu dalam melakukan *whistleblowing* dari faktor internal dan eksternal. Maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Apakah *gender* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.

2. Membuktikan secara empiris pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh *gender* terhadap intensi *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, ingin membuktikan kembali pengaruh dari variabel komitmen profesional, *personal cost*, dan *gender* terhadap intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai referensi mengenai pentingnya peran *whistleblower* dalam meningkatkan kontrol internal perusahaan dan mencegah kecurangan.

b. Bagi Pemerintah

Sebagai sarana dalam membuat kebijakan untuk melindungi *whistleblower* agar kecurangan yang terjadi dapat diberantas dan mengurangi kerugian negara.

