

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, terungkapnya jumlah kasus kecurangan khususnya pada pelaporan keuangan menjadi sebuah fenomena yang menarik dunia. Sekitar satu dekade terakhir, dunia bisnis internasional diguncangkan dengan kasus kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan raksasa, seperti Enron dan World.com. Kedua manajemen perusahaan ini teridentifikasi melakukan tindakan kecurangan dengan memanipulasi penyajian laporan keuangan agar menunjukkan kinerja yang baik. Maraknya kasus-kasus besar terkait dengan masalah keuangan telah memberikan citra yang buruk terhadap profesionalisme dan perilaku etis profesi akuntan.

Salah satu kasus besar terkait kecurangan pada laporan keuangan terjadi pada tahun 2015. Toshiba sebagai sebuah perusahaan raksasa Jepang di bidang teknologi dikabarkan melakukan penggelembungan laba usaha sebesar ¥151,8 miliar atau setara dengan Rp 15,85 triliun (tribunnews.com). Kasus ini bermula ketika Pemerintahan Jepang mendorong transparansi dalam pengungkapan laporan keuangan dalam rangka menarik investasi asing. Toshiba membentuk panel independen yang diketuai oleh jaksa senior Jepang, Koichi Ueda didampingi pengacara senior Hideki Matsui dan beberapa akuntan senior di

Jepang. Panel independen tersebut menemukan kecurangan yang dilakukan oleh eksekutif perusahaan dalam memanipulasi laporan keuangan. Manajemen puncak perusahaan Toshiba melakukan tekanan dengan memberikan target yang tinggi kepada manajemen dibawahnya sampai dengan tingkat unit bisnis. Hal ini memicu timbulnya praktek laporan fiktif untuk memenuhi target tersebut. Selain itu, laporan investigasi yang diterima oleh *tribunnews.com* menyebutkan bahwa penyebab lain skandal akuntansi di Toshiba terjadi karena fungsi pembisik (*whistleblowing system*) di Toshiba tidak berfungsi dengan baik. Laporan itu menyebutkan, sistem pembisik telah dipasang dalam sistem dan telah menerima lusinan keluhan dari berbagai sumber. Tetapi sama sekali tidak ada laporan yang masuk terkait dengan kasus skandal akuntansi ini. dengan demikian kelihatan sekali semua laporan yang masuk sangatlah tidak signifikan dapat diduga bahwa sistem *whistleblower* belum cukup digunakan dengan baik untuk beberapa alasan.

Istilah *whistleblower* bukanlah istilah baru, beberapa kasus besar yang terjadi di dunia terungkap karena adanya seorang *whistleblower*. Dalam beberapa kasus, peran *whistleblower* sangat membantu mengungkap kecurangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Di Indonesia terdapat beberapa kasus yang terungkap karena adanya peran seorang *whistleblower*, seperti pada kasus Bank Lippo. Pada kasus yang terjadi pada Bank Lippo, analisis pasar modal yang bernama Lin Che Wei mengungkapkan analisisnya pada media massa bahwa terdapat rekayasa yang dilakukan oleh kelompok usaha Lippo untuk membeli

Bank Lippo dengan harga murah. Lin Che Wei mengungkapkan bahwa pada September 2002 hanyalah sebagian kecil dari rekayasa yang dilakukan oleh kelompok usaha Lippo (Bachtiar, 2012).

Selain pada perusahaan swasta, tindak kecurangan pada pelaporan keuangan juga terjadi pada Badan Usaha Milik Negara. Beberapa perusahaan berplat merah ini tidak luput dari tindakan kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam melaporkan kinerjanya melalui laporan keuangan. Pada tahun 2002, PT Kimia Farma sebagai salah satu perusahaan BUMN milik pemerintah tersandung kasus manipulasi laporan keuangan. PT Kimia Farma terbukti melanggar peraturan dengan menggelembungkan laba bersih yang dilaporkan sehingga laporan keuangan yang diterbitkan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Beberapa tahun kemudian kasus kecurangan pada tubuh BUMN kembali terjadi. PT KAI sebagai BUMN yang bergerak di bidang transportasi dan logistik melakukan tindakan kecurangan dalam menyajikan laporan keuangannya. Hekinus Manao pada Juli 2006 mengungkapkan bahwa telah terjadi praktek kecurangan yang dilakukan oleh manajemen PT KAI dengan memanipulasi laporan keuangan PT KAI pada tahun 2005. Menurut Hekinus, PT KAI pada tahun 2005 seharusnya mencatat kerugian pada laporan keuangannya namun laporan keuangan tahun 2005 menunjukkan keuntungan sebesar Rp 6,9 miliar (Bachtiar, 2012). Hal tersebut terjadi karena beberapa pos masih dinyatakan sebagai aset yang seharusnya sudah dinyatakan sebagai biaya (Bachtiar, 2012).

Selanjutnya yang terbaru adalah kasus yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada tahun 2011. Terjadi sebuah kecurangan yang dilakukan oleh kepala unit BRI Kecamatan Tapung Raya, Kabupaten Kampar, Riau. Kasus transfer fiktif senilai Rp 1,6 miliar ini terdapat dalam pembukuan atau laporan dokumen kegiatan usaha. Kecurangan ini dapat terungkap ketika kepala BRI Kabupaten Kampar dan salah satu pegawai bank BRI melaporkannya ke pihak berwajib.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengungkapkan sering menemukan kecurangan yang dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam hal perhitungan akuntansi. Badan Pemeriksa Keuangan tercatat menemukan 13.105 kasus penyimpangan laporan keuangan pada tahun 2012 di sejumlah kementerian, lembaga negara, pemerintah daerah, dan badan usaha milik negara (www.bpk.go.id). Menurut ketua BPK, Hadi Poernomo, penyimpangan ini mengakibatkan kerugian negara hingga mencapai Rp 12,48 triliun. Kecurangan yang terjadi pada perusahaan milik negara ini sangat merugikan pemerintah, khususnya rakyat, sebagai investor terbesar dalam struktur modal perusahaan tersebut. Dalam beberapa kasus yang diungkapkan diatas, ada sebuah kesamaan dalam mengungkap kecurangan yang terjadi, yaitu adanya *whistleblower*.

Keberhasilan pemberantasan kecurangan bergantung pada tiga proses yaitu preventif, detektif, dan *investigative*. Proses preventif merupakan proses utama dalam memberantas kecurangan (Tuanakotta, 2014). Cara yang paling efektif yang dapat digunakan adalah dengan adanya pelaporan kecurangan.

PriceWaterhouse Coopers (2014) mengungkapkan bahwa aduan (tip-off) atau pelaporan kecurangan merupakan metode yang paling banyak dan efektif mendeteksi kecurangan. Menurut Hwang et al (2008) pelaporan kecurangan adalah cara terbaik yang dapat digunakan untuk mencegah dan menghalangi kecurangan. *Association of Certified Fraud Examiners* (2014) menunjukkan bahwa kecurangan paling banyak terdeteksi melalui aduan.

Dari beberapa kasus di atas menunjukkan bahwa pelaporan kecurangan mampu mendeteksi penyimpangan yang terjadi pada perusahaan. Berbagai kasus *whistleblowing* telah mendorong Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) untuk membuat sebuah pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System* (WBS) dan diterbitkan pada 10 November 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran ini merupakan pedoman umum yang dapat digunakan perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran pada tiap perusahaan. Pedoman ini bertujuan untuk mendorong tiap perusahaan untuk membangun, menerapkan, dan mengelola sebuah Sistem Pelaporan Pelanggaran. Pedoman ini juga diharapkan menjadi instrumen pelengkap dalam penerapan *corporate governance* serta menumbuhkan keaktifan dari karyawan untuk mengawasi dan melaporkan tindak pelanggaran.

Salah satu faktor keberhasilan dari sistem pelaporan kecurangan ialah adanya pelapor, karena pelapor kecurangan merupakan elemen terpenting dalam pelaporan kecurangan (Near dan Miceli, 1985). Salah satu pihak yang berperan penting sebagai pelapor dan memiliki informasi terbanyak terkait pelaporan

kecurangan adalah karyawan (ACFE, 2014). Karyawan yang memiliki peran dan pengaruh besar dalam tindakan pelaporan kecurangan ialah auditor internal. Menurut Xu dan Zeigenfuss (2008), tugas utama dari auditor internal yaitu melakukan *assurance activity* secara independen dan objektif bagi organisasi. Tugas yang diemban oleh seorang auditor internal memungkinkan untuk menemukan perilaku manajer atau karyawan yang tidak sesuai dengan standar profesi (Xu dan Zeigenfuss, 2008).

Dalam buku memahami *whistleblower*, Miceli (1991) mengatakan bahwa ada tiga alasan yang menguatkan bahwa seorang auditor merupakan bagian dari karyawan yang berpotensi untuk melaporkan bentuk pelanggaran. Pertama, seorang auditor memiliki mandate formal, meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan yang dapat melaporkan bila terjadi kesalahan. Seorang auditor internal memiliki pemahaman yang lebih banyak terkait kesalahan atau penyimpangan yang terjadi dalam perusahaan. Kedua, laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan *top managers*. Jika para manajer cenderung menutupi kesalahan guna memoles kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya, membuat para stakeholder menjadi kecil hati. Ketiga, perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Hanya beberapa asosiasi profesi saja yang menekankan bolehnya pelaporan kesalahan yang telah ditentukan melalui jalur-jalur tertentu di internal perusahaan.

Namun di Indonesia, fakta yang terjadi mengatakan hal yang sebaliknya. Perlindungan terhadap seorang *whistleblower* yang mengungkapkan kecurangan dinilai masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada kasus yang dialami oleh Yus Rusyana selaku auditor internal Bank Panin pada tahun 2012. Yus Rusyana diperlakukan tidak adil oleh manajemen PT Bank Panin yang berujung pada PHK setelah dirinya melakukan audit investigasi dan menemukan indikasi *fraud* dalam proses pemberian kredit (akuntansionline.com). Padahal temuan Yus Rusyana tersebut dikuatkan oleh hasil investigasi yang ditemukan Bank Indonesia. Yus Rusyana yang seharusnya mendapatkan apresiasi karena telah menemukan indikasi kecurangan justru mendapatkan surat peringatan dari Kepala Biro Pengawasan dan Pemeriksaan Bank Panin.

Sebelum melaporkan tindakan kecurangan, ada beberapa faktor yang menjadi bahan pertimbangan pelapor (auditor internal atau karyawan). Faktor tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal yang akan memberikan pengaruh positif dan negatif untuk tindakan pelaporan kecurangan. Menurut Gundlach et al. (2003) dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap proses pelaporan kecurangan adalah penalaran moral dan retaliasi. Menurut Welton et al. (1994) penalaran moral berhubungan dengan proses yang diikuti individu dalam pengambilan keputusan yang melibatkan isu etika. Penalaran moral merupakan faktor internal yang dimiliki oleh seorang pelapor khususnya auditor internal yang menjadi sebuah dorongan untuk menyikapi dilema etis yang sering mereka temukan. Sedangkan retaliasi adalah faktor eksternal berupa

tindakan tidak menyenangkan yang diterima oleh pelapor sebagai sebuah respon langsung atas tindakan pelaporan pelanggaran baik secara internal maupun eksternal (Regh et al., 2008). Kaplan et al. (2012) juga mengatakan bahwa retaliasi menunjukkan besarnya biaya dari sebuah tindakan pelaporan kecurangan.

Penalaran moral menjadi sebuah prinsip yang dipakai untuk memberikan tanggapan atas suatu tindakan dalam situasi moral. Penalaran moral ini menggerakkan seorang auditor untuk melaporkan sebuah tindakan pelanggaran. Hasil penelitian terkait penalaran moral dilakukan oleh Miceli dan Near (2005), penelitian itu menunjukkan bahwa perilaku moral dari individu memiliki peran penting serta berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian Taylor dan Curtis (2010) juga mengungkapkan sebuah hasil bahwa intensitas moral memiliki hubungan yang signifikan terhadap dorongan dan intensi pelapor untuk melanjutkan tindakan *whistleblowing*. Setiap individu memiliki sebuah nilai-nilai moral yang mempengaruhi tindakan dalam hidupnya. Beberapa hasil empiris dari penelitian terdahulu terkait penalaran moral dan retaliasi juga menunjukkan pengaruh kedua faktor dalam mendorong seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran (Brabeck, 1984; Near dan Miceli, 1986; Arnold and Ponemon, 1991; Miceli et al., Brewer dan Selden, 1995; Chan dan Leung, 2006; dalam Liyanarchi dan newdick, 2009)

Berkebalikan dengan penalaran moral yang diindikasikan sebagai faktor pendorong untuk melakukan *whistleblowing*, retaliasi diduga menjadi salah satu

faktor penghalang bagi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Retaliasi merupakan ancaman bagi seorang *whistleblower*. Seorang calon pelapor yang berpotensi untuk melaporkan dugaan pelanggaran yang terjadi namun mendapat hambatan berupa ancaman retaliasi dari organisasi, atasan, manajer, ataupun rekan kerja akan lebih kecil dorongannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan calon pelapor yang tidak mendapat hambatan berupa retaliasi (Keenan, 1995; Near dan Miceli, 1996).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk menelaah lebih dalam terkait pengaruh penalaran moral dan retaliasi terhadap intensi pelaporan kecurangan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Liyanarachchi dan Newdick pada tahun 2009 yang mengungkapkan bahwa penalaran moral dan retaliasi memberikan pengaruh terhadap intensi pelaporan pelanggaran. Penelitian ini dilakukan karena hasil dari pengujian kedua variabel tersebut masih terdapat perbedaan dan tidak konsisten. Selain kedua variabel tersebut, peneliti juga menemukan beberapa penelitian lainnya yang cukup menarik dengan menggunakan variabel terikat yang berbeda.

Prinsip lainnya yang berpengaruh terhadap seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan adalah komitmennya terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi mendorong karyawan untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan. Hasil penelitian Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menemukan bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki pengaruh besar terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil senada juga

diungkapkan oleh Taylor dan Curtis (2010) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Namun, variabel komitmen organisasi ini masih jarang diteliti di Indonesia. Kreshastuti dan Prastiwi (2014) melakukan penelitian terkait variabel komitmen organisasi dengan objek penelitian pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Taylor dan Curtis dengan menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dari komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*

Taylor dan Curtis (2010) mengartikan komitmen organisasi sebagai keputusan seseorang untuk setia kepada satu pihak ketika dihadapkan pada dilema antara kepada organisasi dengan rekan kerja yang bertentang satu sama lain. Komitmen organisasi mengindikasikan sebuah keterikatan antara pegawai dengan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan kemampuan dan kerja terbaiknya demi kelangsungan berjalannya organisasi. Namun, komitmen terhadap organisasi ini terkadang berbanding terbalik dengan komitmen terhadap rekan kerja, dimana tanggung jawab, kehandalan dan kebersamaan untuk saling mendukung dalam pekerjaan. Jika salah satu dari rekan kerja dalam perusahaan atau organisasi melakukan sebuah pelanggaran atau melakukan tindakan tidak etis, maka akan memicu konflik kepentingan diantara sesama rekan kerja dan memberikan tekanan untuk berpikir dan melakukan tindakan yang tidak biasa.

Oleh karena itu, interaksi dari kedua komitmen yang bersebrangan ini dapat menimbulkan sebuah keraguan bagi seseorang untuk menentukan keberpihakannya hingga mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selain dari ketiga variabel yang telah disebutkan diatas, peneliti menambahkan satu variabel yang diteliti oleh Kaplan dan Whitecotton (2001) dalam Elias (2008), yaitu komitmen profesional. Pollack et al. (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai posisi seseorang dalam menjalankan profesinya. Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang menerangkan tentang sikap manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan sesuatu berhubungan topik penelitian ini. Komitmen profesional sebagai sebuah sikap memiliki pengaruh terhadap sebuah tindakan yang dilakukan oleh seorang profesional. Kaitannya dalam penelitian ini adalah seorang internal auditor yang menjunjung tinggi komitmen profesional dapat mendorong terbentuknya sikap patuh terhadap standar profesional dan kode etik yang berlaku demi melindunginya profesinya. Penelitian (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Smith dan Hall, 2005; Elias, 2008) menunjukkan bahwa seorang profesional yang memiliki komitmen profesional yang kuat cenderung akan melaporkan tindakan mencurigakan demi melindungi profesinya. Namun penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2013) menunjukkan bahwa komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian terkait pengaruh komitmen profesional terhadap

intensi melakukan *whistleblowing* ini masih jarang di Indonesia sehingga menarik peneliti untuk mengkaji variabel ini dalam penelitian.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada, maka penelitian ini akan menguji “Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan”. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Liyanarachchi dan Newdick pada tahun 2009 dan Jalil pada tahun 2013 serta Kreshastuti dan Prastiwi pada tahun 2014 dengan mengabaikan variabel intensitas moral.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka berikut ini akan diuraikan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whisteblowing* :

1. Banyaknya kasus kecurangan pada laporan keuangan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia
2. Besarnya kerugian yang ditanggung negara akibat kecurangan pada laporan keuangan
3. Masih lemahnya regulasi dan perlindungan terhadap *whistleblower* yang ada di Indonesia

4. Masih jarangnya penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya akan membahas mengenai 4 (empat) variabel independen yang dapat mendorong intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Variabel lain diabaikan dan dianggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Karena keterbatasan waktu dan tenaga, objek dari penelitian ini hanya dari auditor internal dan akuntan yang bekerja pada perusahaan BUMN.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor penalaran moral berpengaruh terhadap intensi auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?
2. Apakah faktor retaliasi berpengaruh terhadap intensi auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?
3. Apakah faktor komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?
4. Apakah faktor komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

1.1 Untuk memberikan kontribusi dalam disiplin ilmu ekonomi, khususnya literasi dan kajian terkait faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.2 Untuk memperbanyak penelitian dalam topic *whistleblowing* dan menjadi referensi oleh peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. Kegunaan Praktis

2.1 Sebagai bahan informasi untuk manajemen perusahaan khususnya BUMN dalam menyusun kebijakan pada *whistleblowing system*.

2.2 Sebagai bahan informasi yang akan menguatkan karyawan khususnya auditor internal untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.3 Sebagai sumber informasi untuk Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dalam menyusun pedoman *whistleblowing*.

2.4 Dapat dijadikan bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam mengembangkan faktor-faktor lain dalam topik *whistleblowing* ini.