

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini tentunya banyak aspek yang mengalami perkembangan dan kemajuan, tidak terkecuali adalah aspek perekonomian. Namun, seiring dengan perkembangan dan kemajuan perekonomian bahwa tindakan kejahatan dibidang perekonomian atau dalam istilah akuntansi disebut *fraud* pun meningkat. *Fraud* pada umumnya merupakan aktivitas seperti pencurian, korupsi, konspirasi, penggelapan, pencucian uang, penyuapan, dan pemerasan (*Chartered Institute of Management Accountants 2008*). Menurut Putri, *fraud* (kecurangan) itu sendiri secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Secara umum definisi *fraud* adalah suatu tindakan yang melanggar hukum untuk memperoleh suatu keuntungan pihak tertentu sehingga menyebabkan kerugian pada pihak lain secara moneter ataupun non moneter.

Faktanya, pada kasus *fraud* di luar negeri maupun di Indonesia sekalipun masih banyak ditemukan. Menurut hasil *Report to The Nations*

yang dikeluarkan oleh ACFE (2016) menyatakan bahwa jenis *fraud* terbanyak ditemukan dalam bentuk *asset missappropriation*. Sementara itu, di Indonesia menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan data *fraud* di Indonesia tahun 2016 bahwasanya yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi. Sebanyak 154 responden survei *fraud* Indonesia atau sebesar 67% memilih korupsi dan sebanyak 178 responden atau 77% dari keseluruhan responden menyatakan bahwa korupsi merupakan tindak *fraud* yang paling merugikan di Indonesia, perbedaan ini disebabkan oleh pengetahuan dan pengalaman yang berbeda-beda dari responden. (ACFE 2016).

Diperlukan solusi yang efektif untuk melakukan pencegahan atau pendeteksian atas tindakan *fraud*, salah satu caranya yang efektif adalah melakukan *whistleblowing system*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany (2006) menyatakan bahwa *whistleblowing system* merupakan cara yang efektif untuk pendekteksian tindakan *fraud*. Sementara itu, menurut Sweeney (2008) dalam Putra (2018) menyatakan bahwa *whistleblowing* jauh lebih efektif untuk mengungkapkan setiap tindakan kecurangan dibandingkan dengan beberapa metode lainnya seperti pengendalian internal, audit internal ataupun eksternal. Berdasarkan definisinya, *whistleblowing* (pelaporan pelanggaran) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan

(Azwar Iskandar dan Rahmaluddin Saragih 2018). Sementara itu, istilah *whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan perbuatan dugaan tindak pidana korupsi yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja, atau pihak terkait lainnya yang memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya dugaan tindak pidana korupsi tersebut (Kementerian Kesehatan 2018). Maka, kesimpulannya adalah pelaku utama yang melakukan *whistleblowing* merupakan *whistleblower*.

Namun, untuk menjadi seorang *whistleblower* tidaklah mudah dan tentunya terdapat hal penting yang mempengaruhinya. Banyaknya resiko yang akan ditanggung berupa ancaman balas dendam atau retaliasi kepada *whistleblower* menyebabkan aktivitas *whistleblowing* menjadi minim dilakukan, padahal diterapkannya *whistleblowing* akan menjadi solusi yang efektif untuk mencegah terjadinya *fraud*. *Whistleblower* sering menghadapi reaksi yang berat atas tindakan mereka, seperti kehilangan pekerjaan atau dikucilkan dari kegiatan mereka dan bahkan dalam kasus yang ekstrem dapat menghadapi bahaya fisik (Lim, dkk 2017). Guthrie dan Taylor (2015) menyatakan bahwa tingkat retaliasi yang rendah menyebabkan individu cenderung akan melakukan tindakan *whistleblowing*, dan ketika tingkat retaliasi tinggi menyebabkan individu cenderung tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh sebab itu, manajemen organisasi diharuskan memiliki cara yang efektif guna menekan tingkat retaliasi agar menjadi rendah, sehingga intensi anggotanya pun dalam melakukan *whistleblowing* dapat meningkat.

Selain itu, pemberian *reward* kepada *whistleblower* merupakan solusi yang efektif pula dalam mempengaruhi individu dalam melakukan aktivitas *whistleblowing*. menurut Dworkin (2007), menyatakan bahwa pemberian *reward* merupakan satu-satunya skema di Amerika Serikat dan telah terbukti efektif dalam mendorong penegakan *whistleblowing*, hal tersebut disebabkan hampir sepertiga negara bagian di Amerika Serikat mengadopsi *reward model system*. Di Amerika Serikat, *SEC's Office of the Whistleblower* (OWB) memulai program dengan memberikan insentif moneter sebagai *reward* kepada mereka yang memberikan informasi tentang tindakan ilegal yang dilakukan oleh pendaftar publik (Guthrie dan Taylor 2015).

Sementara itu, penerapan kebijakan *whistleblowing* di Indonesia masih tergolong baru. Pada tahun 2008, Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) menerbitkan suatu pedoman bagi seluruh perusahaan di Indonesia yang ingin membangun, menerapkan dan mengelola suatu sistem pelaporan pelanggaran yang diberi judul “Sistem Pelaporan Pelanggaran” (SPP) atau “*Whistleblowing System*” (WBS) (Komite Nasional Kebijakan *Governance* 2008). Terkait kebijakan pemberian insentif moneter sebagai *reward* bagi pelapor tindakan *fraud* merupakan hal yang baru diterapkan juga oleh Indonesia, pada tanggal 18 September 2018 Presiden Joko Widodo resmi menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 tentang tata cara pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam tindak pidana korupsi, tertulis pada Pasal 17

ayat (2) menyebutkan pemerintah akan memberi hadiah bagi masyarakat yang melaporkan adanya kasus korupsi maksimal Rp 200 juta rupiah (Tempo.Co 2018). Namun, keberadaan insentif moneter sebagai *reward model* untuk *external whistleblowing* menimbulkan tantangan bagi internal organisasi, karena potensi *reward* yang lebih besar untuk aktivitas *external whistleblowing* dapat meningkatkan kemungkinan anggota organisasi lebih memilih melakukan *external whistleblowing* dibanding melakukan *internal whistleblowing*, sehingga sebagai langkah untuk mengatasi *fraud* sejak dini dan menurunkan ancaman kerusakan reputasi organisasi maka dimungkinkan internal organisasi menerapkan kebijakan *reward model* juga guna mengoptimalkan aktivitas *internal whistleblowing*. (Guthrie dan Taylor 2015)

Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkat retaliasi dan adanya *reward model* merupakan suatu hal yang penting dalam mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Larasati (2000) menyatakan dalam penelitiannya mengenai pengaruh tingkat retaliasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, bahwa kekuatan retaliasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*, artinya semakin tinggi tingkat retaliasi maka semakin rendah intensi melakukan *whistleblowing* dan semakin rendah tingkat retaliasi maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Lady (2018) menunjukkan hasil yang serupa, bahwa tingkat retaliasi rendah lebih efektif

dibandingkan tingkat retaliasi tinggi dalam mendorong niat seseorang melaporkan tindakan pelanggaran. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Firda (2018) yang menyatakan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, adanya konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh pelapor kecurangan tidak berdampak pada niatan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Sementara itu, menurut penelitian oleh Desi (2018) terkait pengaruh *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* menyatakan bahwa *reward model* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, artinya pemberian *reward* disini adalah salah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong niat anggotanya untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Widya (2016) yang menyatakan bahwa *reward* yang ditawarkan perusahaan kepada pegawai tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi, hal tersebut menunjukkan adanya pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut.

Adapun interaksi antara tingkat retaliasi dan *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Menurut penelitian oleh Guthrie dan Taylor (2015) yang berjudul “*Whistleblowing on Fraud for Pay : Can I Trust You ?*” menjelaskan bahwa :

“*Reward model* tidak dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* ketika ditawarkan dalam lingkungan retaliasi yang tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pesan yang tidak konsisten. Sebaliknya, *reward model* dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* ketika ditawarkan dalam lingkungan retaliasi yang rendah, hal tersebut disebabkan adanya pesan yang konsisten.”

Berdasarkan penjelasan diatas, kedua variabel tersebut merupakan kombinasi dari variabel-variabel yang telah diuji pada penelitian terdahulu, yaitu : Larasati (2000), Lady (2018), Firda (2018), Desi (2018), Widya (2016), dan Guthrie dan Taylor (2015). Adapun pada penelitian sebelumnya memiliki hasil yang berbeda satu sama lain terhadap variabel penelitian saat ini, Hal itu yang menyebabkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Sementara itu, penelitian ini akan dilakukan menggunakan metode eksperimen kepada mahasiswa Program Studi Akuntansi FE UII yang sudah lulus mata kuliah Pengauditan 1 sebagai subjeknya. Subjek penelitian tersebut dipilih karena sudah memahami terkait teori dari variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian melalui pembelajaran pada mata kuliah Pengauditan 1 di Program Studi Akuntansi FE UII.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat retaliasi dari manajemen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *reward model* dari manajemen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah terdapat interaksi antara tingkat retaliasi dan *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh tingkat retaliasi dari manajemen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Menganalisis pengaruh *reward model* dari manajemen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
3. Menganalisis interaksi antara tingkat retaliasi dan *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi terbaru dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pelaku-pelaku organisasi untuk dijadikan sebuah pertimbangan dalam menerapkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat mendorong anggota organisasinya dalam mengambil keputusan *whistleblowing*.

1.5. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan terkait keadaan umum yang menjadikan suatu permasalahan dalam penelitian. Terdiri dari beberapa bagian, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan penelitian.

BAB II Kajian Pustaka

Pada bab ini terdiri dari berbagai penjelasan, yaitu landasan teoritik penelitian dan pengertian variabel, telaah penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang penjelasan mengenai metode memperoleh data dan metode untuk melakukan analisis data. Bab ini berisi beberapa bagian, yaitu penjelasan desain penelitian, objek penelitian, ukuran operasional variabel, prosedur penugasan, dan pengujian hipotesis.

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang berbagai hasil perhitungan dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, serta terdapat pula hasil dan kesimpulan mengenai pengujian hipotesis penelitian yang telah dibangun.

BAB V Penutup

Pada bab ini terdiri dari berbagai penjelasan mengenai kesimpulan dari penelitian, keterbatasan dari penelitian, implikasi dari penelitian, dan saran untuk penelitian yang selanjutnya.

