

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah penyelenggaraan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Negara Indonesia menjamin terwujudnya *good governance* dengan cara mengadakan pemerintahan yang menjunjung tinggi adanya transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Banyak terungkapnya kasus korupsi membuktikan bahwa kecurangan terjadi di Negara ini sudah banyak berkembang. Masyarakat menuntut penghapusan korupsi, kolusi dan nepotisme dalam menjalankan roda pemerintahannya sesuai dengan prinsip *good governance* tersebut.

Sejalan dengan berkembangnya perusahaan menjadi satu kesatuan yang relatif besar, maka semakin kompleks pula masalah-masalah perusahaan yang timbul. Salah satu masalah yang timbul yaitu terbatasnya kemampuan pimpinan dalam mengawasi operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan alat yang dapat membantu dalam hal pengendalian untuk pencapaian tujuan perusahaan, seperti adanya audit internal.

Audit internal merupakan audit yang dilaksanakan dengan pemeriksaan yang sistematis atas catatan-catatan, prosedur, dan operasi perusahaan. Sehingga

penyimpangan yang materiil dapat dihindarkan dalam suatu sistem akuntansi. Di samping itu, audit internal merupakan alat bantu bagi manajemen untuk mengamankan aktiva perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana efektivitas suatu perusahaan telah tercapai, dan sampai sejauh mana hal tersebut ditaati oleh suatu perusahaan.

Pemeriksaan dan penilaian yang dilakukan auditor internal akan menghasilkan temuan dan setiap temuan tersebut akan memberikan rekomendasi dan saran-saran yang diperlukan. Salah satu jenis pemeriksaan dan penilaian yang dilakukan oleh seorang auditor internal adalah pendeteksian kecurangan. Kecurangan sering juga disebutkan secara lebih umum yaitu pencurian, penggelapan, pemalsuan, dan lainnya (Putro, 2014).

Kecurangan (*fraud*) yang terjadi di lingkungan perusahaan masih sering terjadi dan terkadang sulit untuk diatasi. Kecurangan biasanya tidak hanya dilakukan oleh karyawan pada tingkat bawah, tetapi juga dapat dilakukan oleh jajaran direksi (*top management*) baik secara individual ataupun secara bersama-sama. Kecurangan mencakup perbuatan melanggar hukum dan pelanggaran terhadap peraturan dan perundang-undangan lainnya yang dengan niat untuk berbuat curang. Perbuatan tersebut dilakukan dengan sengaja demi keuntungan atau kerugian suatu organisasi oleh orang dalam atau juga oleh di luar organisasi tersebut (Libramawan 2014).

Begitu juga pada perusahaan BUMN di Kota Bandung, masalah pengendalian operasional terhadap pengawasan aktiva perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting sehingga dibutuhkan suatu pengendalian dalam kegiatan

operasional yang dapat meningkatkan keefektifan jalannya operasi perusahaan dengan baik.

Oleh karena itu upaya mendeteksi kecurangan (*fraud*), dimulai dari pengendalian internal. Pengendalian internal yang memadai dalam suatu perusahaan akan membantu manajemen menjaga keamanan harta milik perusahaan dan dapat mencegah serta menemukan kesalahan-kesalahan dan penggelapan yang dapat merugikan perusahaan. Pengendalian internal tersebut tidak dimaksudkan untuk menghilangkan semua kemungkinan terjadinya kesalahan atau penyelewengan, melainkan bahwa pengendalian internal yang baik akan dapat menekan terjadinya kesalahan dan kecurangan (*fraud*). Jika terjadi kesalahan dan kecurangan maka hal itu dapat terdeteksi dengan cepat dan tentu saja akan dapat diatasi dengan cepat (Mayasari, 2010).

Deteksi *fraud* adalah suatu tindakan untuk mengetahui bahwa *fraud* terjadi, siapa pelaku, siapa korbannya, dan apa penyebabnya. Kunci pada pendeteksian *fraud* adalah untuk dapat melihat adanya kesalahan dan ketidakberesan. *Fraud* (kecurangan) pada hakekatnya tersembunyi dan pelakunya pada umumnya juga akan menyembunyikan jejaknya. Oleh karena itu, pendeteksian *fraud* juga tidak dapat dilakukan langsung dengan melihat jejak yang ditinggalkannya. Pendeteksian *fraud* dilakukan dengan mengidentifikasi tanda-tanda atau gejala terjadinya, kemudian dianalisis apakah tanda-tanda itu dapat menunjukkan identifikasi awal terjadinya *fraud*. Meskipun ada tanda-tanda atau gejala tidak pasti terjadi *fraud*, tetapi setiap

terjadi *fraud* selalu diikuti dengan adanya tanda-tanda atau gejala *fraud*. Oleh karena itu dengan mengenali gejala dapat mengenali sinyal atau mengenal adanya indikasi *fraud*. (Karyono, 2013)

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengungkapkan sering menemukan *fraud* di Indonesia yang dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara ini diduga membuat laporan seolah-olah laba yang diterima lebih besar dari laba yang sebenarnya. Masih banyak ditemukan BUMN melakukan rekayasa akuntansi, agar labanya terlihat lebih besar, sehingga mendapatkan *reward* atau bonus. Hal tersebut dilakukan untuk menunjukkan kinerja yang baik walaupun pajak yang dibayar akan lebih besar, itu bukan suatu masalah.

BPK juga menemukan *fraud* dan pelanggaran hukum yang banyak ditemui pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan membuat laporan seolah perusahaan mengalami kerugian besar. Menurut Hasan, *fraud* itu telah berlangsung sejak lama dan merupakan modus kuno. Akuntan publik yang dipercaya melakukan perhitungan akuntansi ini juga diduga ikut menutupi *fraud* tersebut. “Ini modus kuno dan sering akuntan publik itu tidak melakukan koreksi, ini masih banyak ditemui,” lanjutnya.

(sumber : <http://bisnis.liputan6.com/read/69061/bumn-masih-sering-curang>)

*Fraud* hampir terjadi di seluruh sektor pemerintah dan sektor swasta, di Indonesia *fraud* dibuktikan dengan adanya kasus manipulasi laporan keuangan PT KAI. Dalam kasus tersebut terdeteksi adanya kecurangan dalam penyajian laporan keuangan. Ini merupakan suatu bentuk penipuan yang dapat menyesatkan investor dan *stakeholder* lainnya. Kasus ini juga berkaitan dengan masalah pelanggaran kode etik profesi akuntansi.

Diduga terjadi manipulasi data dalam laporan keuangan PT KAI tahun 2005, perusahaan BUMN itu dicatat meraih keuntungan sebesar Rp. 6,9 Milyar. Padahal apabila diteliti dan dikaji lebih rinci, perusahaan seharusnya menderita kerugian sebesar Rp. 63 milyar. Komisaris PT KAI Hekinus Manao yang juga sebagai direktur Informasi dan Akuntansi Direktorat Jendral Pembendaharaan Negara Departemen Keuangan mengatakan, laporan keuangan itu telah diaudit oleh kantor akuntan publik S. Manan. Audit terhadap laporan keuangan PT.KAI untuk tahun 2003 dan tahun-tahun sebelumnya dilakukan oleh Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), untuk tahun 2004 diaudit oleh BPK dan akuntan Publik.

Hasil audit tersebut kemudian diserahkan direksi PT.KAI untuk disetujui sebelum disampaikan dalam rapat umum pemegang saham, dan komisaris PT KAI yaitu Hekinus Manao menolak menyetujui laporan keuangan PT KAI tahun 2005 yang telah diaudit oleh akuntan publik. Setelah hasil audit diteliti dengan seksama, ditemukan adanya kejanggalan dari laporan keuangan PT KAI tahun 2005:

1. Pajak pihak ketiga sudah tiga tahun tidak pernah ditagih, tetapi dalam laporan keuangan itu dimasukkan sebagai pendapatan PT KAI selama tahun 2005.
2. Kewajiban PT KAI untuk membayar surat ketetapan pajak (SKP) pajak pertambahan nilai (PPN) sebesar Rp 95,2 Milyar yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pajak pada akhir tahun 2003 disajikan dalam laporan keuangan sebagai piutang atau tagihan kepada beberapa pelanggan yang seharusnya menanggung beban pajak itu. Padahal berdasarkan standar akuntansi, pajak pihak ketiga yang tidak pernah ditagih itu tidak bisa dimasukkan sebagai asset. Di PT KAI ada kekeliruan direksi dalam mencatat penerimaan perusahaan selama tahun 2005.
3. Penurunan nilai persediaan suku cadang dan perlengkapan sebesar Rp 24 Milyar yang diketahui pada saat dilakukan inventarisasi tahun 2002 diakui manajemen PT KAI sebagai kerugian secara bertahap selama lima tahun. Pada akhir tahun 2005 masih tersisa saldo penurunan nilai yang belum dibebankan sebagai kerugian sebesar 6 Milyar, yang seharusnya dibebankan seluruhnya dalam tahun 2005.
4. Bantuan pemerintah yang belum ditentukan statusnya dengan modal total nilai kumulatif sebesar Rp 674,5 Miliar dan penyertaan modal Negara sebesar Rp 70 Miliar oleh manajemen PT KAI disajikan dalam neraca per 31 Desember 2005 sebagai bagian dari hutang. Akan tetapi menurut Hekinus bantuan pemerintah dan penyertaan modal harus disajikan sebagai bagian dari modal perseroan.

5. Manajemen PT KAI tidak melakukan pencadangan kerugian terhadap kemungkinan tidak tertagihnya kewajiban pajak yang seharusnya telah dibebankan kepada pelanggan pada saat jasa angkutannya diberikan PT KAI tahun 1998 sampai 2003. ([Http://mayangveva.blogspot.com/2013/11/makalah-kasus-pelanggaran-profesi.html?m=1/Minggu,31-05-2015/pukul 20:20](http://mayangveva.blogspot.com/2013/11/makalah-kasus-pelanggaran-profesi.html?m=1/Minggu,31-05-2015/pukul%2020:20)).

Kasus di atas merupakan tindakan kecurangan yang terjadi di perusahaan BUMN. Adapun faktor penyebab terjadinya kecurangan tidak terlepas dari konsep segitiga kecurangan yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) yang disebut sebagai *fraud triangle*. Faktor tekanan adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan yang diakibatkan karena kebutuhan atau masalah finansial. Kedua, faktor kesempatan terjadi karena kurang efektifnya pengendalian internal. Dan ketiga, faktor rasionalisasi terjadi karena sikap pembenaran yang dilakukan oleh pelaku dengan merasionalkan bahwa tindakan kecurangan adalah sesuatu yang wajar (Tuanakotta,2010).

Berdasarkan *Report to The Nation* (RTTN) tahun 2014 yang diterbitkan oleh ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) diketahui bahwa dari kasus yang telah dilaporkan kepada ACFE, sebesar 85,4% merupakan kasus penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*) dengan median kerugian sebesar \$130.000, sebesar 9% merupakan skema kasus kecurangan laporan

keuangan (*Financial Statement Fraud*) dengan median kerugian sebesar \$1.000.000, dan 36,8% merupakan skema kasus korupsi (*Corruption*) dengan median kerugian sebesar \$200.000. Dari data tersebut diketahui bahwa walaupun *fraud* laporan keuangan memiliki presentase kasus terkecil, yaitu sebesar 9% tetapi menimbulkan median kerugian terbesar, yaitu sebesar \$1.000.000 (*sumber: Association of Certified Fraud Examiners. 2014. Report to The Nation 2014 on Occupational Fraud and Abuse. Austin USA*).

Tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah korupsi. Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2014 yang diterbitkan oleh *Transparency Internasional*, dalam Indeks Persepsi Korupsi 2014, Indonesia ada pada urutan ke 107. Sedikit membaik dibanding tahun lalu, di mana Indonesia ada di urutan ke 114. (*sumber: <http://www.tribunnews.com/internasional/2014/12/04/dalam-indeks-persepsi-korupsi-2014-indonesia-urutan-ke-107>*).

Diniastri (2010) menyatakan bahwa korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Seberapapun kecilnya dana yang dikorupsi, pemberantasan korupsi kecil sama strateginya dengan pemberantasan korupsi besar. Bibit kecurangan kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah kerugian yang besar.

Untuk memberantas kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu kecurangan tersebut harus dicegah dan dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan adalah dengan mendorong warga negara menjadi *whistleblower*. Susmanschi (2012) mendefinisikan



*whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di Departemen Pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan.

vandekerchove (2006:8) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan orang yang percaya bahwa kepentingan umum lebih penting dari kepentingan organisasi yang mempekerjakannya sehingga mengungkapkan korupsi, ilegal, penipuan atau berbahaya yang terjadi dalam organisasi. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa hasil studi secara konsisten menunjukkan bahwa terbongkarnya sebagian besar kasus kecurangan dalam bisnis dan lingkungan kerja terjadi karena adanya pegawai atau informan kunci lainnya yang melakukan *whistleblowing*. Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mendeteksi dan mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal sehingga memberikan peluang bagi perusahaan untuk secara lebih awal melakukan langkah-langkah koreksi dan mitigasi yang diperlukan untuk mengamankan asset, reputasi, dan resiko kerugian yang mungkin timbul. Pendapat tersebut sejalan dengan laporan RTTN (*Report to the Nation*) yang diterbitkan oleh ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) setiap dua tahun sekali (terakhir tahun 2014) yang senantiasa menempatkan tips dalam peringkat teratas sumber pengungkap kecurangan.

Adapun studi empiris terdahulu yang dilakukan oleh Alam (2014) yang berjudul Persepsi Aparatur Pemerintah dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kota Malang Terhadap *Fraud* dan Peran *Whistleblowing* Sebagai Upaya Pencegahan dan Pendeteksian *Fraud*. Hasil penelitiannya adalah sistem *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan.

Berkaitan dengan definisi di atas, *whistleblower* dapat dikategorikan sebagai perilaku *prosocial*. *Prosocial behavior theory* merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan keinginan seseorang menjadi *whistleblower*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi kepada individu lain, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Lebih lanjut bentuk-bentuk perilaku prososial tersebut digambarkan Brief dan Motowidlo (1986) ke dalam 13 wujud perilaku. Salah satu perilakunya adalah saat anggota organisasi keberatan dengan adanya arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya mungkin tidak etis, ilegal atau membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tidak dapat langsung menunjukkannya atau merubahnya, ia mungkin dapat melakukan *whistleblowing* dan menyampaikan hal tersebut kepada individu atau badan lainnya yang memiliki posisi untuk melakukan tindakan korektif. Pencapaian kesejahteraan dapat terhambat ketika ada kecurangan/korupsi dengan cara menghambat pertumbuhan ekonomi.

Perusahaan juga perlu menyadari bahwa menghilangkan sama sekali tindak kecurangan juga merupakan sesuatu yang sulit, meskipun perusahaan sudah

menyusun suatu sistem pengendalian internal yang baik mengingat adanya faktor kesempatan (*opportunity*). Oleh karena itu penting juga memikirkan bagaimana caranya agar kecurangan terjadi bisa dideteksi lebih cepat dengan menggunakan proses *whistleblowing*. Proses *whistleblowing* ini dapat mengungkap kecurangan agar lebih mudah untuk dibongkar. Proses *Whistleblowing* yang efektif dan transparan diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam pengungkapan suatu kecurangan.

Salah satu kriteria seseorang agar dianggap sebagai *whistleblower* menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban/LPSK (2011:1) adalah orang dalam, yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempat bekerja, hal tersebut sejalan dengan pendapat Miceli et al (1992). Alasan sehingga hanya orang dalam yang dapat dianggap sebagai *whistleblower* karena orang dalam organisasi dianggap memiliki akses terhadap informasi yang penting (Jubb, 1999; Tsaharidu dan vandekerchhove, 2008).

Mengacu pada *prosocial organizational behavior theory*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *whistleblowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen organisasional pegawai, yang dimaksud dengan komitmen organisasional pegawai adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal untuk mencapai tujuan organisasi. Priansa (2014 : 239) menyatakan ada 3 (tiga) aspek komitmen organisasional. (1) komitmen afektif,

sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah (*want to*). (2) komitmen kontinu, merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). (3) komitmen normatif, yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Jika dikaitkan dengan tindakan *whistleblowing*, pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk melakukan internal *whistleblowing* (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam organisasi) dibandingkan eksternal *whistleblowing*.

Pada dasarnya, mencegah dan mendeteksi kecurangan serta evaluasi adalah salah satu tugas dari seorang auditor internal, tetapi semua pihak yang terlibat dalam organisasi juga berperan dalam hal itu. Pengendalian internal juga harus terus dilakukan perbaikan karena sistem dapat menjadi kurang sesuai yang disebabkan perubahan kondisi operasi organisasi.

Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui berbagai sarana

komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan *website/internet*. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Near et al. (1993) menyatakan harus selalu diingat bahwa kekuatan dari sistem *whistleblowing* bergantung pada *whistleblower*, partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas tindakan *whistleblowing*. Hal ini karena sistem *whistleblowing* akan percuma jika tidak ada seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud*. Demikian juga jika dikaitkan dengan orang dalam yang melakukan *whistleblowing*, pegawai diharapkan menjadi pihak pertama yang dapat mendeteksi jika terdapat *red flag* bahwa telah terjadi tindakan yang tidak etis atau *fraud*.

Sebagai contoh, Cynthia Cooper seorang Wakil Presiden dalam divisi Audit Internal perusahaan WorldCom, melaporkan praktik-praktik yang tidak etis yang dilakukan oleh WorldCom ketika perusahaan tersebut gagal mencapai laba ekspektasian. Kasus ini bermula ketika harga saham WorldCom dari \$150 milyar pada tahun 2000 jatuh menjadi \$150 juta pada tahun 2002. Dalam laporannya WorldCom mengakui telah mengembungkan keuntungannya hingga US\$ 3,8 milyar pada periode januari 2001 dan Maret 2002, WorldCom memasukan AS\$ 3,8 milyar yang merupakan biaya operasional ke dalam pos investasi. Hal ini memungkinkan perusahaan tersebut menekan biaya selama bertahun-tahun. Dengan hilangnya pos biaya operasional ini maka pos keuntungan menjadi lebih besar karena biaya yang seharusnya mengurangi keuntungan sudah diperkecil. Dengan keuntungan yang

terlihat besar maka akan menunjukkan bahwa kinerja WorldCom sangat bagus. Kecurangan yang terjadi pada perusahaan ini akhirnya terungkap oleh seseorang yang berasal dari dalam perusahaan tersebut, pada bulan Mei 2002 Auditor Internal Cynthia Cooper melaporkan masalah tersebut kepada Kepala Komite Audit Max Bobbit. Kemudian Max Bobbit meminta KPMG selaku eksternal audit untuk melakukan investigasi. (sumber:<http://www.computesta.com/blog/2012/05/worldcom-kebangkrutan-besar-yang-penuh-skandal/#.VW6XVUb1AUU>).

Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Di Indonesia sendiri menjadi *whistleblower* belum merupakan hal biasa, mengingat keengganan dan ketakutan masih lebih dominan. Seseorang yang memiliki informasi dugaan kecurangan, khususnya yang berasal dari lingkungan internal organisasi, akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi.

Untuk melakukan *whistleblowing* di sisi lain adanya dampak atau pembalasan dari pihak yang dilaporkan dengan sebutan *personal cost*. *Personal cost* tersebut adalah faktor tekanan yang diterima oleh calon *whistleblower* berupa sanksi atau balas dendam yang kemungkinan akan dialami oleh pelapor kecurangan. Curtis (2006) menyatakan bahwa beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Sanksi tersebut dapat berasal dari pihak manajemen, atasan atau rekan kerja.

*Personal cost* ini juga menjadi dasar salah satu pertimbangan pada penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) dan Winardi (2013). *Personal cost* dalam penelitian yang telah disebutkan di atas bukan hanya berupa dampak/sanksi yang diterima dari tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan faktor etis dari tindakan tersebut. *Whistleblowing* dianggap sebagai tindakan yang tidak etis, misalnya dengan melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh atasan ataupun teman yang memiliki kedekatan hubungan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena tindakan tersebut berarti menentang atasan ataupun mengkhianati hubungan pertemanan.

Sebenarnya para *whistleblower* telah mengetahui resiko yang mungkin diterimanya. Seperti halnya yang dilakukan oleh Susno Duadji, tindakannya sebagai *whistleblower* berani mengambil resiko atas kasus yang diungkapkan walaupun hal tersebut memberikan konsekuensi kepada karir, kehidupan pribadi maupun masyarakat kepada mereka. Berdasarkan fenomena yang dikutip koran Tempo, 6 Mei 2013:

“Masih segar di ingatan masyarakat Indonesia mengenai kasus Susno Duadji, seorang petinggi Kepolisian Republik Indonesia yang terjadi pada tahun 2009. Susno Duadji merupakan orang yang pertama kali mengungkapkan adanya praktik mafia hukum yang melibatkan Gayus H.P. Tambunan yang merupakan pegawai Direktorat Keberatan dan Banding pada Direktorat Jenderal Pajak. Dalam testimoninya yang membuat kaget 5 media massa, Susno Duadji mengungkapkan skandal rekayasa perkara yang telah beberapa kali berhasil membebaskan Gayus dari dakwaan. Kemudian hal ini berujung dengan terkuaknya keterlibatan sejumlah orang seperti, seorang hakim Pengadilan Negeri Tangerang dan beberapa petinggi Kepolisian RI (Republik Indonesia) (LPSK, 2011). Posisi Susno dalam struktur Kepolisian sebenarnya sangat berpotensi mengungkap perkara korupsi yang melibatkan dan terjadi di Kepolisian, namun akibat

terlampau kuatnya tembok solidaritas di Kepolisian RI sehingga menyebabkan laporan Susno tidak berarti. Hal ini kemudian menyebabkan Susno merasa tidak dihiraukan dan pada akhirnya memilih untuk mengungkapkan kasus korupsi tersebut kepada otoritas di luar kepolisian, yaitu Satgas Pemberantasan Mafia Hukum yang dibentuk oleh Presiden RI (LPSK, 2011). Berselang beberapa tahun pada tahun 2011, Susno Duadji didakwa atas kasus penerimaan gratifikasi atas penanganan kasus PT Salmah Arowana Lestari. Hal ini dianggap Susno sebagai salah satu bentuk pembalasan dari para petinggi Kepolisian. Hingga tahun 2013 ini, Susno Duadji yang tahun 2011 telah dijatuhi hukuman penjara belum menjalani masa hukumannya, walaupun pada akhirnya tidak mampu dilindungi oleh LPSK (Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban) sehingga pada akhirnya harus menjalani hukumannya di penjara. LPSK menegaskan bahwa lembaganya hanya dapat memberikan perlindungan secara hukum, bukan perlindungan secara fisik”.

Selain itu kasus Agus Condro juga mengalami konsekuensi akibat laporannya sendiri. Meski dia yang mengungkapkan adanya skandal, namun dia dan koleganya diganjar hukuman dan tak menerima keringanan hukuman. Berdasarkan fenomena yang dikutip dari detik.com:

“Agus Condro adalah terpidana kasus suap pemilihan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia. Ia mengungkap kasus itu meski dirinya sendiri dikenai hukuman. Sementara Susno Duadji membeberkan kasus mafia Pajak Gayus Tambunan. Perwira polisi ini justru malah terseret kasus korupsi dana pemilu Jawa Barat.”

Peneliti membagi faktor-faktor yang mempengaruhi pendeteksian kecurangan dalam dua faktor yaitu: (1) pertama faktor individual yaitu faktor komitmen organisasional pegawai, (2) kedua faktor tindakan *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu yang menggunakan faktor komitmen organisasional dilakukan di luar Indonesia (Somers dan Casal, 1994; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Ahmad, Smith dan Ismail, 2012). Sedangkan penelitian terdahulu



yang dilakukan di Indonesia yang menggunakan faktor komitmen organisasional (Kreshastuti, 2014; Bagustianto, 2014; Purwitasari, 2013; Septianti, 2013).

Penelitian terdahulu yang menggunakan faktor *whistleblowing* yang dilakukan di Indonesia (Kreshastuti, 2014; Alam, 2014; Sagara, 2013; Devi dkk, 2014; Widyantari, 2013; Sabang, 2013; Putra, 2014; Ayu, 2014; Septianti, 2013) sedangkan penelitian di luar Indonesia (Philmore Alleyne, 2013; Bouville, 2007; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Miceli, 1985).

Penelitian yang menggunakan faktor pendeteksian kecurangan sebagai variabel dependen (Alam, 2014; Ryan, 2013; Klynveld, Peat, Marwick & Goerdeler, 2010; Fatoki, 2013; Macey, 2007; PricewaterhouseCoopers, 2007).

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel *personal cost* dilakukan di luar Indonesia (Schultz et al, 1993; Curtis, 2006; Pamerlee, Near dan Jensen, 1982; Philmore Alleyne, 2013;) Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia yang menggunakan variabel *personal cost* (Sabang, 2013; Bagustianto, 2014; Putra, 2014; Septianti, 2013).

Variabel *personal cost* adalah variabel yang masih sedikit peneliti temukan sebelumnya dalam penelitian-penelitian sejenis di Indonesia dan akan coba diuji kestabilan pengaruhnya dalam penelitian ini.

Pertimbangan penggunaan faktor komitmen organisasional pegawai dan tindakan *whistleblowing* akan coba diuji kestabilan pengaruhnya dalam penelitian ini karena komitmen organisasional dan tindakan *whistleblowing* berkaitan/sejalan dengan *prosocial organizational behavior theory*. Pegawai yang memiliki

komitmen organisasional yang tinggi seharusnya akan loyal, peduli pada organisasi, siap membela organisasinya dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan (tindakan *whistleblowing*) yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut.

Penelitian ini juga dirancang dengan maksud antara lain untuk mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya, khususnya apakah memang variabel komitmen organisasional pegawai dan tindakan *whistleblowing* tetap memiliki pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan di lingkungan perusahaan BUMN. Penggunaan responden yang berasal dari lingkungan perusahaan BUMN yang sudah menerapkan *whistleblowing system* diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian sejenis di Indonesia yang merupakan negara berkembang dengan tingkat korupsi yang masih tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik meneliti masalah **“PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING* TERHADAP EFEKTIVITAS PENDETEKSIAN KECURANGAN”**

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *personal cost* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
2. Bagaimana komitmen organisasional pegawai pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
3. Bagaimana pelaksanaan tindakan *whistleblowing* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
4. Bagaimana efektivitas pendeteksian kecurangan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
5. Bagaimana pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap tindakan *whistleblowing* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
7. Bagaimana pengaruh *personal cost* terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung
8. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
9. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap *personal cost* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
10. Bagaimana pengaruh tindakan *whistleblowing* terhadap efektivitas pendeteksian *fraud*

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan sejumlah data dan informasi yang relevan mengenai Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasional pegawai dan Tindakan *Whistleblowing* terhadap Efektivitas Pendeteksian Kecurangan pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *personal cost* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional pegawai pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan tindakan *whistleblowing* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui efektivitas pendeteksian kecurangan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap tindakan *whistleblowing* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *personal cost* terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
9. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap *personal cost* pada perusahaan BUMN di Kota Bandung.
10. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tindakan *whistleblowing* terhadap efektivitas pendeteksian *fraud*

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak,

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu :

##### **1. Penulis**

Penelitian ini akan menambah wawasan pengetahuan dan keilmuan penulis mengenai pengaruh *personal cost*, komitmen organisasional pegawai, dan tindakan *whistleblowing* terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan.

## 2. Perusahaan BUMN di Kota Bandung

Penelitian ini akan memberikan gambaran bagaimana *personal cost*, komitmen organisasional pegawai dan tindakan *whistleblowing* terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan.

### 1.4.2 Kegunaan Teoritis

Bagi pihak yang berminat dengan permasalahan *personal cost*, komitmen organisasional pegawai dan tindakan *whistleblowing* terhadap efektivitas pendeteksian kecurangan, penelitian ini akan menjadi bahan masukan bagi peneliti yang lain dan pengembangan lebih lanjut.

### 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian pada 4 perusahaan BUMN yang berlokasi di Kota Bandung khususnya yang sudah menerapkan *whistleblowing system*, yaitu PT. KAI, PT. PLN, PT. PINDAD, dan PT. LEN. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai objek yang diteliti, maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan BUMN tersebut.