

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya kasus kecurangan erat hubungannya dengan korupsi yang sebagaimana diketahui telah berkembang di beberapa Negara termasuk di Indonesia. Kasus kecurangan dalam laporan keuangan misalnya manajemen laba (*earning management*) dan perataan laba (*income smoothing*) merupakan tindakan yang sering ditemukan dan berdampak bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang dapat merugikan perekonomian suatu Negara.

Dari tahun ke tahun telah terjadi kasus kecurangan di beberapa perusahaan maupun beberapa organisasi sektor publik. Kecurangan tersebut dapat dilakukan oleh pihak yang berada di dalam maupun di luar lingkungan, karena biasanya pelaku yang melakukan kecurangan tersebut telah memahami pengendalian internal yang ada di dalam perusahaan atau organisasi sektor publik.

Kasus kecurangan keuangan di Indonesia bukan hal yang asing didengar oleh masyarakat luas. Contoh dari kecurangan keuangan yaitu adanya manipulasi, pemalsuan atau pengubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukung dalam pembuatan laporan keuangan, dan mengurangi atau melebihkan jumlah saldo serta penyimpangan aset tetap dalam perusahaan. Hal ini tentunya dapat merugikan perusahaan yang berdampak pada kebangkrutan di masa depan.

Untuk mengatasi kasus kecurangan sangat diperlukan suatu sistem yang dapat mengungkap kecurangan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu dengan

melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh setiap orang dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecurangan dengan memberitahukan kecurangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) definisi *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) (Theodorus M. Tuanakotta, 2012:611).

Sedangkan pihak yang mengungkapkan kecurangan disebut dengan *whistleblower*. Menjadi salah seorang *whistleblower* sangat memerlukan dorongan, keberanian serta keinginan untuk mengungkap kecurangan yang telah terjadi. Seperti halnya pelanggaran etika atas skandal akuntansi dalam perusahaan telah memicu Sherron Watkint dan Cynthia Cooper menjadi seorang *whistleblowers* dan mengungkapkan skandal korporasi kepada publik (Lacayo dan Ripley, 2002).

Hal ini terbukti dengan munculnya kasus yang berkaitan dengan tindakan *whistleblowing* yaitu terkait pernyataan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang mengatakan ada kasus penyimpangan pajak yang nilainya diperkirakan mencapai Rp 1 triliun, Direktorat Jenderal Pajak segera melakukan klarifikasi kepada KPK.

Direktur Penyuluhan Pelayanan dan Humas Ditjen pajak, Dedi Rudaedi juga mengaku bahwa pihaknya belum pernah mengetahui tentang hal ini. Beliau menyampaikan bahwa Ditjen Pajak belum pernah mengetahui tentang hal ini dan akan segera melakukan klarifikasi kepada KPK.

Dijelaskan pula bahwa Ditjen Pajak memiliki komitmen yang tinggi untuk memberantas segala bentuk penyimpangan yang ada. Ditjen Pajak juga terus melakukan berbagai upaya untuk memperkuat sistem pengawasan internalnya sehingga segala bentuk penyimpangan perpajakan dapat terdeteksi sejak dini.

Saat ini, Ditjen Pajak juga sedang menerapkan *Whistleblowing System* (Wise) yang mewajibkan setiap pegawai Ditjen Pajak dan masyarakat luas untuk melaporkan langsung kepada pengawas internal Ditjen Pajak segala bentuk penyimpangan yang melibatkan oknum pegawai Ditjen Pajak. Selain itu, Ditjen Pajak juga membuka akses seluas-luasnya bagi masyarakat apabila melihat, mendengar, atau mengetahui segala bentuk penyimpangan oleh oknum pegawai pajak melalui saluran telepon Kring Pajak 500200.

Ditjen Pajak juga menyadari bahwa sistem administrasi perpajakan saat ini masih terus dibenahi. Kelemahan sistem administrasi tersebut terus diperbaiki agar tidak ada celah sedikitpun bagi oknum pegawai pajak atau oknum Wajib Pajak untuk memanfaatkannya sehingga menimbulkan penyalahgunaan wewenang dan segala bentuk penyimpangan perpajakan. (Tribunnews.com, 2011).

Kasus selanjutnya yaitu Direktur Jenderal Pajak Fuad Rahmany memastikan akan mencopot TH dari jabatannya sebagai Kepala Seksi Pengawasan

dan Konsultasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Selatan, Jawa Timur. Langkah tersebut menyusul penetapan TH sebagai tersangka kasus dugaan suap oleh Komisi Pemberantasan Korupsi. KPK menetapkan TH dan seorang wajib pajak berinisial JGB sebagai tersangka. Penetapan tersebut dilakukan setelah KPK memeriksa keduanya dalam 1 x 24 jam. Terkait keterlibatan anak buahnya dalam kasus dugaan suap ini, Fuad mengakui kalau Direktorat Jenderal Pajak kesulitan melakukan pengawasan mengingat banyaknya jumlah pegawai pajak. Meskipun demikian, Ditjen Pajak telah berupaya meningkatkan pengawasan dengan mendirikan direktorat kepatuhan internal. Selain itu, Ditjen Pajak telah melakukan peningkatan kemampuan pegawai dalam bidang investasi terkait kemungkinan penyelewengan pegawai. Ditjen Pajak juga telah membangun kerja sama dengan KPK terkait penindakan ataupun pencegahan tindak pidana korupsi oleh pegawai pajak, dengan mengembangkan sistem *whistleblowing*. (Kompas.com, 2012).

Selanjutnya kasus di tahun 2016 dua orang hakim dipecat alias diberhentikan dengan hormat, jumlah ini lebih sedikit dibanding 2015. Demikian dipaparkan Ketua Mahkamah Agung Hatta Ali. Dua yang diberhentikan dari Kalimantan Tengah dan Sumatera Barat serta satu orang lagi sedang dalam proses sidang majelis kehormatan hakim. Dibandingkan tahun lalu (lebih sedikit), ada enam orang (hakim yang diberhentikan). Hatta mengatakan, pihaknya terus mendorong optimalisasi disiplin kinerja, pengawasan, pembinaan dan *whistleblowing system* terhadap hakim dan badan peradilan di bawahnya. Salah satunya dengan menerbitkan Peraturan MA Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penegakkan Disiplin Kinerja Hakim, Peraturan MA Nomor 8 Tahun 2016 tentang

Pengawasan dan Pembinaan Atasan Langsung serta Peraturan MA Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan atau *whistleblowing system*. (Kompas.com, 2016)

Dari uraian fenomena di atas seharusnya tingkat kecurangan keuangan di perusahaan atau organisasi dapat berkurang dengan adanya upaya penerapan *whistleblowing system*, tetapi dapat terlihat bahwa tanggapan terhadap tindakan *whistleblowing* masih belum optimal. Terlaksananya *whistleblowing system* dalam perusahaan dapat meminimalisir peluang terjadinya kasus kecurangan seperti korupsi, karena setiap pelanggaran yang terjadi dapat terdeteksi cepat sehingga dapat dilakukan antisipasi oleh pihak manajemen perusahaan. Kemudian adanya *whistleblowing system* ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi dari pegawai perusahaan.

Adanya sistem pemberian *reward* di perusahaan dapat meningkatkan partisipasi atau motivasi karyawan untuk melakukan tugas yang telah diberikan dengan sebaik mungkin. Pemberian *reward* merupakan salah satu motivasi untuk meningkatkan keberanian dalam mengungkapkan tindakan kecurangan atau pelanggaran apabila karyawan mengetahui telah terjadinya kecurangan atau pelanggaran. *Reward* yang diberikan dapat berbentuk materil dan non materil. Bagi seorang auditor internal memiliki kecenderungan yang besar untuk melaporkan kecurangan ke otoritas yang lebih tinggi apabila diberikan *reward* (Caesar, 2012).

Dengan pemberian *reward* kepada seseorang yang telah berhasil mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran, maka akan muncul rasa puas dan

bangga bagi seorang *whistleblower*. Hal ini tentunya memberikan keuntungan bagi perusahaan atas keberanian pengungkapan kecurangan sehingga dapat meminimalisir kecurangan yang terjadi pada perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan memberikan tanggung jawab yang lebih demi keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Mereka akan ikut serta dalam berpartisipasi untuk memajukan organisasinya menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu (Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright dalam David Wijaya, 2011:20).

Dalam diri seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan timbul rasa memiliki organisasi yang kuat, sehingga membuat karyawan merasa diperlukan di dalam organisasi dan tidak merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena tindakan tersebut dapat melindungi organisasi dari kehancuran. Hal ini juga terkait dengan kelangsungan mempertahankan hidupnya (*going concern*) suatu perusahaan.

Kepercayaan masyarakat terhadap perilaku etis profesi akuntan saat ini masih banyak diperbincangkan. Hal tersebut akibat dari banyaknya kasus skandal besar masalah keuangan yang dilakukan beberapa perusahaan besar yang akhirnya mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Akuntan dan auditor merupakan profesi yang membutuhkan etika profesi dalam menjalankan pekerjaannya. Profesi ini merupakan salah satu profesi yang penting dalam bisnis.

Seorang akuntan bertugas untuk menyediakan laporan keuangan yang dapat diandalkan dan dibutuhkan sedangkan seorang auditor bertugas untuk memastikan organisasi atau perusahaan yang di auditnya sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan dewan direksi. Dengan demikian, sebagai seorang akuntan ataupun auditor harus memiliki keberanian yang besar untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi dengan berbagai risiko.

Bagi individu yang menjadi *whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat memutarbalikan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Di dalam penelitiannya, Forsyth (1980) menjelaskan bahwa orientasi etika ditentukan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Sifat idealisme yang tinggi cenderung bekerja dengan cermat dan profesional dan ini berarti auditor dengan idealisme yang tinggi maka akan berperilaku etis dan cenderung menganggap *whistleblowing* adalah tindakan yang penting dan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Sifat relativisme tinggi memiliki kecenderungan melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa

tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang. Apabila auditor memiliki relativisme yang tinggi maka akan cenderung melakukan perilaku yang tidak etis dan menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang kurang penting dan semakin rendah pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas yang berkaitan dengan tindakan *whistleblowing*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika Terhadap Tindakan *Whistleblowing* (Survey Pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pemberian *Reward* yang diberikan pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
3. Bagaimana Orientasi Etika pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
4. Bagaimana Tindakan *Whistleblowing* pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.

5. Seberapa besar Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara parsial terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
6. Seberapa besar Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara simultan terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui Pemberian *Reward* yang diberikan pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Orientasi Etika pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui Tindakan *Whistleblowing* pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara parsial terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Dua Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung.

6. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara simultan terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Dua Perusahaan BUMN di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan serta wawasan yang lebih luas mengenai pemberian *reward*, komitmen organisasi, orientasi etika, dan tindakan *whistleblowing*. Selain itu juga diharapkan menjadi bahan pengembangan teori dari penelitian sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas baik dari sisi teori maupun prakteknya. Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh wawasan khususnya mengenai pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan orientasi etika terhadap tindakan *whistleblowing* pada dua perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung. Selain itu penelitian ini merupakan salah satu syarat ujian untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi program studi akuntansi di Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pelengkap dan masukan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan, khususnya mengenai pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan orientasi etika agar dapat menerapkan *whistleblowing* dengan baik.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dari hasil penelitian yang merupakan salah satu cara untuk melakukan tindakan *whistleblowing* serta menjadi referensi bagi pihak yang akan mengkaji topik yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1, Bandung dan Perum DAMRI UABK Jl. Soekarno Hatta KM. 11 No. 787, Gede Bage Kota Bandung. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek yang diteliti, maka penulis melakukan penelitian dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.