

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan dunia perekonomian dalam era globalisasi membuat persaingan dunia bisnis semakin kompetitif dan kompleks. Keadaan ini menuntut para manajemen perusahaan agar dapat mengelola perusahaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disamping persaingan yang semakin ketat, masalah yang mungkin dihadapi oleh perusahaan tidak hanya berasal dari faktor eksternal, melainkan tidak sedikit masalah-masalah yang timbul disebabkan oleh faktor internal perusahaan.

Dari tahun ke tahun sering terjadi kasus kecurangan di beberapa perusahaan. Kasus kecurangan tersebut dapat dilakukan oleh pihak yang ada di dalam maupun di luar perusahaan, karena biasanya pelaku yang melakukan kecurangan telah memahami pengendalian internal yang ada pada perusahaan. Perbuatan tersebut dapat dilakukan dengan sengaja demi keuntungan atau kerugian suatu perusahaan.

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*. Pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari perusahaan itu sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan adanya pelapor dari pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok, dan masyarakat. Menjadi seorang *whistleblower* sangat memerlukan dorongan, keberanian serta keinginan untuk mengungkapkan kecurangan, pelapor harus memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas pelanggaran yang terjadi. Seperti halnya pelanggaran etika atas skandal akuntansi dalam perusahaan telah memicu Sherron Watkint dan Cynthia Cooper menjadi seorang *whistleblower* dan mengungkapkan skandal korporasi kepada publik (Lacayo dan Ripley, 2002) dalam Intan Setyawati (2015).

Hal ini terbukti dengan munculnya kasus yang berkaitan dengan tindakan *whistleblowing* yaitu terkait kasus manipulasi pajak yang dilakukan Asian Agri Grup meledak di tahun 2007-2008. Ironis sekali, kelompok usaha milik orang terkaya di Indonesia Sukanto Tanoto (seperti yang dinobatkan Majalah Forbes; 2006) dengan total kekayaan ditaksir sebesar Rp 25 triliun, melakukan penggelapan pajak senilai Rp 1,3 triliun.

Berdasarkan Putusan MA No.2239K/PID.SUS/2012 tanggal 18 Desember 2012, Asian Agri dinyatakan bersalah kurang membayar pajak pada periode 2002-2005 senilai Rp 1,25 triliun dan denda Rp 1,25 triliun. Total yang harus dibayarkan kepada negara Rp 2,5 triliun. Jumlah ini merupakan rekor tertinggi dalam sejarah penetapan pajak di Ditjen Pajak. Terbongkarnya skandal perpajakan terbesar di negeri ini, diawali dengan email Vincentius Amin Sutanto kepada salah seorang wartawan *Tempo*, Metta Dharmasaputra. Vincent mengaku memiliki segepok dokumen mengenai manipulasi pajak yang dilakukan Asian Agri. Ia akan memberikan data-data tersebut dan meminta *Tempo* secepatnya ke Singapura.

Vincent jelas bukan orang sembarangan. Ia menjabat sebagai Grup *Financial Controller* Asian Agri. Dengan jabatannya itu, semua transaksi keuangan termasuk perencanaan pajak mampir ke mejanya sebelum persetujuan akhir. Dari situlah manipulasi pajak terbesar dalam sejarah republik ini pelan-pelan terbuka. Vincent menceritakan bahwa perusahaan milik taipan Sukanto Tanoto telah berbuat curang, memanipulasi pajak dengan beragam modus. Modus yang dijalankan antara lain pembebanan biaya fiktif, *transfer pricing*, dan transaksi *hedging* atau lindung nilai. Jumlah manipulasinya tak main-main, lebih dari 1 triliun rupiah, demikian tulis Metta dalam buku “Saksi Kunci: Kisah Nyata Perburuan Vincent, Pembocor Rahasia Pajak Asian Agri Group” yang ditulis Metta Dharmasaputra, penerbit *Tempo*, dan dipublikasikan 16 Juli 2013. (<https://indonesiana.tempo.co>)

Kasus selanjutnya Wahab, seorang mantan karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) menjelaskan bahwa karyawan melihat terdapat indikasi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam perusahaan. Wahab kemudian menjelaskan

dirinya telah dipecat setahun lalu dari PT Pos Indonesia karena mengirim surat pengaduan ke Menteri BUMN Rini Soemarno terkait dugaan praktik KKN. Pada awal tahun 2019 ini ada sekitar 1000 peserta demonstran yang mendatangi Kantor Kementerian BUMN, seluruh peserta demonstran ini merupakan karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) dari seluruh Indonesia. Wahab mengatakan demonstrasi yang dilakukan bertujuan menyelamatkan PT. Pos Indonesia dari pengelolaan perusahaan yang buruk. ([www.news.detik.com](http://www.news.detik.com))

Kasus selanjutnya yang berkaitan dengan rekomendasi internal auditor terjadi pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Berdasarkan pernyataan Staf ahli SPI PT. INTI (Persero) pada tanggal 6 Mei 2010, mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pengendalian sering kali muncul terutama pada tahapan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan auditor internal dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Pihak manajemen kurang memberi respon yang baik terhadap hasil pemeriksaan, terutama mencakup temuan audit serta rekomendasi dalam memperbaiki kondisi temuan audit yang auditor internal paparkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan tersebut. Sehingga rekomendasi pun sering kali tidak dijadikan prioritas utama untuk segera ditindaklanjuti. Selain itu, rekomendasi dari temuan audit yang ada juga terkadang tidak dapat dilaksanakan karena berbenturan dengan keterbatasan dana perusahaan. Seperti pada temuan berikut, auditor PT. INTI (Persero) menemukan bahwa sistem pergudangan tidak efektif dikarenakan letak gudang yang satu dan yang lain sangat berjauhan sehingga memerlukan biaya transportasi yang sangat besar. Untuk itu, SPI merekomendasikan dibuatnya suatu

gudang besar demi tercapainya efisiensi, tetapi rekomendasi tersebut tidak dilaksanakan karena keterbatasan dana. Ditemukan pula temuan audit yang berulang terkait dengan selisih persediaan (Rosina Dwi Rahadiani, 2012).

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 dengan cepat sehingga dapat dilakukan antisipasi oleh pihak manajemen perusahaan. Kemudian adanya *whistleblowing system* ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi dari pegawai perusahaan.

Dengan adanya *whistleblowing system* tindakan kecurangan yang ada di perusahaan atau organisasi dapat terungkap, maka untuk mencegah terjadinya kecurangan tersebut diperlukan rekomendasi internal auditor. Rekomendasi internal audit adalah berbagai pendapat auditor yang telah dipertimbangkan atas suatu kondisi tertentu yang mencerminkan pengetahuan penilaian auditor dalam pengauditan serta berbagai pendapat untuk memperbaiki permasalahan yang ada dalam suatu temuan audit (Hiro Tugiman, 2007).

Tindakan *whistleblowing* dipengaruhi beberapa faktor salah satunya pemberian *reward*. 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. 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.

Selain pemberian *reward*, 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 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.

Selain itu, orientasi etika juga merupakan salah satu faktor tindakan *whistleblowing*. 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 mengungkapkan kecurangan atau membiarkannya. Sebagian orang yang 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 kebingungan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat memutarbalikan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Forsyth (1980) dalam Yulianto (2015) menjelaskan bahwa orientasi etika ditentukan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Sifat idealisme yang tinggi cenderung bekerja dengan cermat dan profesional, ini berarti auditor dengan idealisme yang tinggi akan berperilaku etis dan cenderung menganggap *whistleblowing* adalah tindakan yang penting dan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Sifat relativisme tinggi memiliki kecenderungan 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*.

Dari hasil temuan-temuan audit dibutuhkan saran-saran perbaikan oleh seorang auditor. Saran tersebut berupa suatu rekomendasi internal auditor yang berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari kegiatan-kegiatan dalam perusahaan dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Rekomendasi internal auditor tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai tindak lanjut untuk perbaikan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Mami Mugiawati (2018) yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Adapun perbedaan yang dilakukan oleh penulis terletak pada variabel penelitian, unit penelitian, dan metode analisis data.



Pada penelitian ini penulis menambahkan variabel penelitian yaitu Implikasinya pada Rekomendasi Internal Auditor, unit penelitian yang akan dilakukan penulis pada tiga Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung, dan metode analisis data yang digunakan penelitian sebelumnya adalah Analisis Regresi Linier Berganda sedangkan metode analisis data yang digunakan oleh penulis adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*).

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 dan Implikasinya pada Rekomendasi Internal Auditor (Survey Pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung)**”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada uraian masalah diatas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih adanya tindakan kecurangan yang dilakukan perusahaan seperti Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
2. Adanya permasalahan dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pengendalian yang sering kali muncul terutama pada tahapan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan auditor internal dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).

3. Pihak manajemen kurang memberi respon yang baik terhadap hasil pemeriksaan, terutama mencakup temuan audit serta rekomendasi. Sehingga rekomendasi pun sering kali tidak dijadikan prioritas utama untuk segera ditindaklanjuti.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana Pemberian *Reward* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
3. Bagaimana Orientasi Etika pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
4. Bagaimana Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
5. Bagaimana Rekomendasi Internal Auditor pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
6. Seberapa besar Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara parsial terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung

7. Seberapa besar Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara simultan terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
8. Seberapa besar pengaruh Tindakan *Whistleblowing* terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
9. Seberapa besar pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara parsial terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui Tindakan *Whistleblowing* pada 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* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui Orientasi Etika pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung

5. Untuk mengetahui Rekomendasi Internal Auditor pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara parsial terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara simultan terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Tindakan *Whistleblowing* terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung
9. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika secara parsial terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui Tindakan *Whistleblowing* pada Perusahaan BUMN Sektor Transportasi di Kota Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

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

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan serta wawasan yang lebih luas mengenai Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Orientasi Etika, Tindakan *Whistleblowing* dan Rekomendasi Internal Auditor. 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 yang lebih luas baik dari sisi teori maupun prakteknya. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing* dan Implikasinya pada Rekomendasi Internal Auditor perusahaan BUMN sektor transportasi di Kota Bandung. Selain itu penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi program studi akuntansi di Universitas Pasundan Bandung.

##### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pelengkap dan masukan bagi manajemen perusahaan, khususnya mengenai Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, dan Orientasi Etika agar dapat menerapkan *Whistleblowing* dan Rekomendasi Internal Auditor 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**

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan BUMN sektor Transportasi di Kota Bandung yang terdiri dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Bandung, PT. Angkasa Pura II (Persero) Jalan Padjajaran 156 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 pada Maret 2019 sampai dengan selesai.