

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan perekonomian dunia dalam era globalisasi ini membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif. Keadaan ini menuntut seluruh perusahaan untuk terus membenahi dan mengelola kinerja perusahaannya dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat mengikuti persainganyang ada. Selain persaingan yang semakin ketat, masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan akan semakin besar. Masalah yang ditimbulkan bukan hanya dari faktor eksternal perusahaan namun justru masalah yang ditimbulkan oleh faktor internal perusahaan.

Dalam membenahi dan mengelola perusahaan tentunya tidak terlepas dari sistem pengendalian internal perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yang dirancang sebaik mungkin agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik. Sistem pengendalian internal yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan jaminan bahwa tujuan perusahaan dapatdicapai melalui efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keungan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (*Commitee of Sponsoring Orgnization (COSO)*). Semakin baik sistem pengendalian internal perusahaan maka semakin baik pula keamanan perusahaan dari terjadinya kesalahan dan kecurangan yang dapat merugikan

perusahaan. Akan tetapi, apabila kita mengacu pada realita yang terjadi di Indonesia, banyak perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta mengalami kerugian akibat dari adanya kecurangan yang terjadi dalam perusahaan baik itu dilakukan oleh pihak eksternal ataupun oleh pihak internal perusahaan (Hertanto, 2009).

Kecurangan dalam perusahaan telah berkembang di berbagai negara termasuk negara Indonesia. Kecurangan dalam perusahaan bukanlah hal yang baru, baik itu kecurangan dalam pelaporan keuangan ataupun penyalahgunaan aktiva. Alvin A. Arens et al. (2008:430) menggambarkan kecurangan sebagai setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain.

Perusahaan BUMN maupun swasta di Indonesia telah banyak ditemukan kasus-kasus kecurangan terutama kasus korupsi. *Transparency International* telah menerbitkan *Corruption Perception Index* (CPI) atau biasa disebut juga Indeks Persepsi Korupsi (IPK) setiap tahunnya berdasarkan hasil survey dari 180 negara di dunia. Indeks ini diukur berdasarkan skor dengan 0-100, apabila skor menunjukkan angka yang mendekati angka 0 maka semakin tinggi tingkat korupsi dalam suatu negara. Sebaliknya, apabila skor menunjukkan angka yang mendekati angka 100, maka semakin rendah tingkat korupsi dalam suatu negara. Pada tahun 2018 Indonesia mendapatkan skor sebesar 38 dan tahun 2017 sebesar 37. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya Indonesia mengalami peningkatan sebesar 1 point, meskipun mengalami peningkatan Indonesia tetap memiliki nilai indeks yang kurang bagus, ini menandakan bahwa tingkat kecurangan terutama

korupsi di negara ini masih menjadi masalah besar mengingat skor 38 terpaut jauh dari skor 100 agar dapat menjadi negara yang bebas dari korupsi. (Sumber: [www.transparency.org](http://www.transparency.org))

Menurut Alvin A. Arens et al terdapat tiga kondisi penyebab terjadinya kecurangan dalam perusahaan yang digambarkan dalam *fraud triangle*. Kondisi pertama yaitu adanya tekanan, kondisi ini terjadi karena adanya tekanan dari perusahaan contohnya pada saat penurunan laba yang mendorong perusahaan memanipulasi laporan keuangan untuk menaikkan harga saham, atau untuk beberapa kasus hanya demi menjaga reputasi perusahaan. Kedua, kesempatan yaitu terjadi karena adanya situasi yang membuka kesempatan untuk melakukan kecurangan. Ketiga, rasionalisasi yaitu kondisi adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang mebolehkan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Amin Widjaja Tunggal (2012) menyatakan bahwa ada upaya yang terintegrasi yang dapat menekan faktor penyebab terjadinya kecurangan yaitu dengan cara pencegahan kecurangan. Agar pencegahan kecurangan ini dapat dilaksanakan dengan baik, Amin Widjaja Tunggal (2012) telah mengemukakan tata kelola untuk mencegah terjadinya kecurangan yaitu dengan cara menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi, tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi pencegahan kecurangan, dan pengawasan oleh Komite Audit.

Upaya pencegahan kecurangan lain yang dapat dilakukan adalah dengan cara menerapkan *whistleblowing system*. Menurut KNKG (2008) manfaat penerapan *whistleblowing system* yang baik adalah akan menimbulkan

keengganan untuk melakukan pelanggaran dan semakin meningkatkan kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan.

Salah satu fenomena yang terjadi terkait upaya pencegahan kecurangan dalam perusahaan yang terjadi di salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yaitu PT. Pos Indonesia (PERSERO). 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. Tujuan dari demonstrasi ini adalah untuk menyelamatkan PT. Pos Indonesia (PERSERO) dari pengelolaan perusahaan yang buruk.

Wahab, seorang mantan karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) menjelaskan bahwa karyawan melihat terdapat indikasi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam perusahaan. Wahab menambahkan bahwa beliau telah dipecat setahun yang lalu. Alasan beliau dipecat adalah karena beliau mengirimkan surat pengajuan pelaporan indikasi korupsi kepada Kementerian BUMN. (Sumber: [www.news.detik.com](http://www.news.detik.com))

Berdasarkan kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya pencegahan kecurangan perusahaan tidak efektif. Hal ini berdasarkan atas pemecatan yang terjadi pada karyawan yang melaporkan adanya tindakan kecurangan. Tentu hal ini bertentangan dengan upaya pencegahan kecurangan yang dikemukakan oleh Sutiono, dkk (2008:15). Sutiono, dkk (2008:15) menjelaskan bahwa upaya dalam mencegah *fraud triangle* adalah dengan cara menerapkan *whistleblowing system*, yaitu pedoman bagi karyawan atau orang lain untuk dapat melaporkan adanya kecurangan dalam perusahaan. Hal ini juga bertentangan dengan pedoman

perlindungan pelapor pelanggaran (*whistleblower protection*) yang dikeluarkan KNKG (2008) yang berisi bahwa perlindungan atas tindakan balasan dari perusahaan terlapor. Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, hingga tindakan fisik.

Kasus selanjutnya terkait upaya pencegahan kecurangan adalah yang terjadi pada PT. PLN (PERSERO) pada saat perombakan Dewan Direksi dan Dewan Komisaris baru pada tahun 2014 silam. Ada yang berbeda dari para pemegang jabatan di PT. PLN (PERSERO), hal ini dikarenakan para pemegang jabatan tersebut tidak ada yang berlatar belakang teknik listrik/elektro untuk meningkatkan kinerja dalam memenuhi kebutuhan listrik rakyat Indonesia dan efisiensi biaya produksi seperti yang disampaikan oleh Menteri BUMN. Menteri BUMN, Rini Soemarno dan Menteri ESDM, Sudirman Said menunjuk Chandra Hamzah (mantan Pimpinan KPK) sebagai Komisaris Utama, Budiman (mantan KSAD) dan Hasan Basri (mantan Wakil Ketua KPK) keduanya masing-masing menduduki posisi sebagai Komisaris. (Sumber: [www.finance.detik.com](http://www.finance.detik.com))

Dapat disimpulkan bahwa kasus di atas bertentangan dengan tujuan pencegahan kecurangan yang disampaikan oleh Amin Widjaja Tunggal (2012) mengenai adanya proses rekrutmen yang jujur dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif. Proses rekrutmen yang jujur ini melalui seleksi yang ketat dan efektif terhadap orang-orang yang terpilih yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Seleksi ini dilakukan dengan cara pengecekan latar belakang, verifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas.

Dalam kasus ini, perusahaan perusahaan mengangkat direksi yang tidak sesuai dengan bidang perusahaan sehingga kurang kompeten dalam bidangnya.

Dari kasus-kasus yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa upaya pencegahan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan tidak efektif sehingga tidak dapat menekan faktor-faktor penyebab adanya kecurangan yang terjadi di perusahaan. Upaya Pencegahan kecurangan yang efektif dapat tercapai dengan cara menetapkan sistem pengendalian internal dalam setiap aktivitas organisasi. Sistem pengendalian internal agar efektif dalam mencegah kecurangan harus handal dalam rancangan strukturnya dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya (Karyono, 2013).

Upaya lain dalam upaya pencegahan kecurangan adalah dengan cara menciptakan serta menerapkan *whistleblowing system* atau sistem pelaporan pelanggaran. Hal ini juga dapat mewujudkan tujuan pencegahan kecurangan yang dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2012) yaitu menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keengganan melakukan pelanggaran dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif (KNKG, 2008)

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan berkaitan dengan upaya pencegahan kecurangan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN WHISTLEBLOWING SISTEM TERHADAP PENCEGAHAN**”

## **KECURANGAN (*FRAUD*) “ (Studi Kasus Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek)**

### **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis menyebutkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Upaya pencegahan kecurangan tidak dapat menekan faktor-faktor penyebab kecurangan.
2. Proses rekrutmen yang tidak jujur dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif. Ini dibuktikan dengan penunjukan Dewan Direksi yang tidak melalui proses seleksi yang baik.
3. Proses rekrutmen yang tidak jujur menandakan bahwa system pengendalian internal perusahaan kurang baik.
4. Penerapan *Whistleblowing system* kurang baik. Hal ini terjadi karena tidak ada tindak lanjut terhadap laporan kecurangan yang disampaikan oleh karyawan.
5. Pemahaman mengenai *whistleblower protection* (perlindungan pelapor pelanggaran) yang tidak memadai, baik yang dikeluarkan oleh perusahaan maupun lembaga hukum Indonesia.
6. Kurangnya pemahaman mengenai *whistleblower protection* menyebabkan tidak adanya perlindungan bagi karyawan yang melaporkan indikasi kecurangan yang diketahui. Hal ini dibuktikan dengan pemecatan yang dialami oleh karyawan yang melaporkan indikasi kecurangan.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem pengendalian internal pada PT. Pupuk Kujang Cikampek
2. Bagaimana *whistleblowing system* pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
3. Bagaimana pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
4. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) PT. Pupuk Kujang Cikampek.
5. Seberapa besar pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) PT. Pupuk Kujang Cikampek.
6. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* secara simultan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) PT. Pupuk Kujang Cikampek.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
2. Untuk mengetahui *whistleblowing system* pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

3. Untuk mengetahui pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) PT. Pupuk Kujang Cikampek.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) PT. Pupuk Kujang Cikampek.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* secara simultan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) PT. Pupuk Kujang Cikampek.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang akuntansi, khususnya dalam bahasan audit.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, di antaranya:

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini disajikan untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman bagi penulis mengenai sistem pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan pencegahan kecurangan (*fraud*).

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi, sehingga dapat membantu perusahaan untuk melaksanakan kebijakan mengenai upaya pencegahan kecurangan (*fraud*).

### 3. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan dan juga dapat dijadikan sebagai alat pertimbangan, acuan, dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama yang berkaitan dengan kasus pencegahan kecurangan (*fraud*).

## **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Adapun penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai untuk mendapatkan data-data tertulis dan informasi lainnya sebagai bahan penyusunan skripsi ini.