

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 yang terjadi di dalam perusahaan, 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 atau karyawan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecurangan dengan memberitahukan atau melaporkan 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 yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) (Theodours 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 pelaporan 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 Cyinthia Cooper menjadi seorang *whistleblower* dan mengungkapkan skandal korporasi kepada publik (Lacayo dan Ripley,2002) dalam Intan Setyawati (2015).

Hali 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 Dharmasputra Vincent mengakui memiliki segepok dokumen mengenai manipulasi pajak yang dilakukan Asia 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 daro 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.com>)

Selain itu, kasus yang berkaitan dengan *Whistleblowing* yaitu terkait pernyataan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang mengatakan ada kasus penyimpangan pajak yang nilainya diperkirakan mencapai Rp 1 triliun, Direktorat Jendral 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. 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).

Dalam 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 oleh beberapa faktor salah satunya orientasi etika 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 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.

Penelitian Forsyth (1980) dalam Yulianto (2015) menjelaskan bahwa orientasi etika ditentukan oleh dua karakteristik yaitu idealism dan relativisme. Sifat idealism yang tinggi cenderung bekerja dengan cermat dan profesional, ini berarti auditor dengan idealism 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 akan melakukan *whistleblowing*.

Selain orientasi etika, 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 menunjukkan organisasinya yang menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasinya 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.

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 dilemma kebingungan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat memutarbalikan niat untuk 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 kerugian-kerugian dalam perusahaan dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Rekomendasi internal auditor tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai tindak lanjut untuk perbaikan.

Berdasarkan latar belakang penelitian , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Orientasi Etika Dan Komitmen Organisasi Terhadap Tindakan Whistleblowing Dan Dampaknya Pada Rekomendasi Internal Auditor (Survey Pada PT. Kereta Api Indonesia Di Kota Bandung)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih adanya tindakan kecurangan yang dilakukan perusahaan seperti Korupsi, Kolusi, 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 Orientasi Etika pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
3. Bagaimana Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
4. Bagaimana Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
5. Bagaimana hubungan Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh Orientasi Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
9. Seberapa besar pengaruh *Whistleblowing* terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.

10. Seberapa besar pengaruh Orientasi Etika terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
11. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
12. Seberapa besar pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI(Persero) di Kota Bandung.
13. Seberapa besar pengaruh Orientasi Etika terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
14. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
15. Seberapa besar pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas dari dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Orientasi Etika pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui Tindakan *whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung
5. Untuk mengetahui hubungan Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Orientasi Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI(Persero) di Kota Bandung.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
9. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Whistleblowing* terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
10. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Orientasi Etika terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
11. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
12. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.

13. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Orientasi Etika terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI (Persero) di Kota Bandung.
14. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI(Persero) di Kota Bandung.
15. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Rekomendasi Internal Auditor melalui Tindakan *Whistleblowing* pada PT. KAI(Persero) 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 teoritis ini diharapkan dapat memberikan pengembangan serta wawasan yang lebih luas mengenai Orientasi Etika, Komitmen Organisasi, Tindakan *Whistleblowing* dan Rekomendasi Internal Auditor. Selain itu juga diharapkan menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang internal auditing.

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 Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Tindakan *Whistleblowing* dan Implikasinya pada Rekomendasi Internal Auditor pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) 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 Orientasi Etika dan Komitmen Organisasi agar dapat menerapkan *Whistleblowing* dan Rekomendasi Internal Auditor dengan baik.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat memberikan suatu tambahan pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi pihak yang akan mengkaji topik yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kerta Api Indonesia(Persero) di Kota Bandung. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek yang diteliti, sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari tanggal disahkannya proposal penelitian hingga selesai.