

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

*Whistleblowing* pada saat ini masih menjadi isu yang penting untuk dibahas. *Whistleblowing* merupakan pelaporan kecurangan atau pelaporan perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang kepada pihak perusahaan maupun pihak luar. Menurut Brandon (2013) *Whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan kecurangan yang dilakukan seseorang atau lebih kepada pihak luar dimana kecurangan ini merupakan kecurangan yang dilakukan oleh atasan maupun perusahaan. Orang yang melakukan *whistleblowing* dikenal dengan sebutan *whistleblower*. Sebagian besar *whistleblower* merupakan karyawan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, namun tidak menutup kemungkinan juga berasal dari pihak luar (Tuanakotta, 2006). Bagian terpenting dalam *whistleblowing* ini adalah keberanian melaporkan dari karyawan yang mengetahui terjadinya kecurangan (Saud, 2016).

Anjuran untuk menegakkan kebenaran atau anjuran untuk melaporkan suatu kecurangan yang terjadi juga dijelaskan dalam QS Al-Maidah (5) ayat 8:

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*

Salah satu contoh bentuk kecurangan yang terungkap dan membuat guncangan hebat dalam dunia akuntansi adalah kasus kecurangan yang dilakukan oleh Enron. Enron merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri energi. Kasus ini bermula ketika Enron memanipulasi laporan keuangan selama beberapa tahun, di mana dalam laporan keuangan tersebut perusahaan melaporkan adanya keuntungan sebesar \$600 juta, padahal pada saat itu perusahaan mengalami kerugian. Puncak dari kecurangan itu akhirnya terungkap pada tahun 2002, di mana pada saat itu Enron mendaftarkan kebangkrutan dan dinyatakan bangkrut.

Paling mencengangkan dalam kasus Enron ialah terlibatnya Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen dalam melakukan rekayasa laporan keuangan tersebut. KAP Arthur Andersen yang seharusnya berlaku independen dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas sekaligus pemeriksa laporan keuangan dari Enron malah ikut andil dalam melancarkan rekayasa besar-besaran yang tergolong sebagai salah satu kecurangan terbesar saat itu. Selain membantu Enron dalam merekayasa laporan keuangan, KAP Arthur Andersen juga dituduh sebagai penghambat dalam proses peradilan, dimana KAP Arthur Andersen dituduh melakukan penghancuran dokumen-dokumen yang menjadi bukti penyelidikan. Kasus inilah yang menyebabkan KAP Arthur Andersen dikeluarkan dari *big five*.

Terungkapnya kasus Enron ini tidak terlepas dari keberanian seorang yang bernama Sherron Watskin. Dia merupakan wakil presiden dari perusahaan Enron. Sherron Watskin melaporkan kecurangan yang dilakukan

oleh perusahaan Enron dengan cara menulis surat kabar yang kemudian dikirim kepada Direktur Kenneth Lay (Kreshastuti 2014). Keberanian Sherron Watskin patut untuk diacungi jempol, karena dengan keberanian itulah yang akhirnya membongkar semua keburukan yang ada pada Enron. Mungkin saja, apabila Sherron Watskin tidak berani mengungkapkan kecurangan yang ada pada saat itu, bisa jadi kecurangan itu masih berjalan sampai saat ini.

Kasus lain yang berhubungan dengan penelitian ini ialah kasus dugaan adanya suap di Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT). Seperti yang diberitakan dalam Detik News (2017), Deputi Sekjen Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA) Agung Widadi mengatakan bahwa perlu adanya audit ulang terkait opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang diterima oleh Kementerian Desa. Alasan perlunya dilakukan audit ulang adalah karena terungkapnya kasus pemberian bonus atau *commitment fee* yang diberikan kepada auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Agung Widadi juga mengatakan setidaknya ada tiga alasan lain mengapa perlu dilakukan audit ulang yaitu: (1) dalam dua tahun terakhir sebelum mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian, Kemendes PDTT sebelumnya mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian; (2) indikasi kuat Kemendes PDTT buruk dalam hal tata kelola anggaran dan birokrasi, terutama terkait dengan belanja perjalanan dinas; (3) yang terakhir kementerian desa menjadi contoh pemerintahan desa dengan dana desa mencapai Rp 40 triliun untuk tahun 2016.

Kasus di atas memberikan gambaran kepada para auditor maupun pihak terkait lainnya bahwa kasus yang demikian bisa memperburuk citra auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) maupun citra akuntan publik di mata masyarakat. Masyarakat akan menilai bahwa opini audit yang diberikan sudah tidak bisa dijadikan acuan dalam menilai kinerja sebuah entitas. Paling buruk adalah pandangan masyarakat mengenai opini audit yang bisa diperjualbelikan. Kecurangan ini sebenarnya bisa saja dicegah jika ada salah satu pihak yang mengetahui tentang adanya pelanggaran dapat melaporkan pelanggaran sebelum pelanggaran ini benar-benar terjadi. Peneliti berpendapat bahwa salah satu anggota auditor maupun bukan auditor pasti tahu tentang kecurangan yang terjadi dalam kasus ini, namun enggan untuk melaporkannya. Pendapat ini didukung oleh survey yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* yang ditulis oleh Webley *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa salah satu dari empat karyawan yang ada pasti mengetahui tentang pelanggaran, namun lebih dari separuh yang tahu tentang pelanggaran lebih memilih diam, dalam artian enggan untuk melaporkan bentuk pelanggaran tersebut.

Dari paparan kasus di atas, kita bisa memahami pentingnya pengungkapan atau pelaporan bentuk kecurangan yang terjadi dalam sebuah perusahaan atau entitas. Atas dilaporkannya suatu pelanggaran oleh *whistleblower*, maka pelanggaran tersebut mungkin saja bisa dicegah sebelum menyebar lebih luas yang nantinya akan berdampak buruk bagi perusahaan

maupun pemangku kepentingan lainnya. Kemungkinan seorang auditor untuk melaporkan atau tidak suatu perilaku tidak etis (pelanggaran) yang dilakukan oleh atasan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu contoh faktor yang bisa memengaruhi seorang auditor melaporkan suatu pelanggaran yang terjadi adalah *reward*.

*Reward* bisa dijadikan sebagai salah satu cara agar seorang auditor atau karyawan termotivasi untuk melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan lainnya maupun oleh atasannya. *Reward* merupakan suatu bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan maupun oleh pihak eksternal kepada pelapor agar berani dalam mengungkapkan kecurangan-kecurangan yang diketahuinya. *Reward* disini berarti imbalan yang diterima oleh pelapor jika melaporkan pelanggaran kepada perusahaan maupun kepada pihak berwajib lainnya. *Reward* bisa berbentuk imbalan *cash* atau imbalan lainnya seperti kenaikan gaji maupun kenaikan jabatan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noto dan Yushita (2016) menyatakan bahwa skema kompensasi *reward* berpengaruh positif terhadap *fraudulent financial reporting*. Hasil penelitian yang menyatakan pengaruh *reward* juga dilakukan oleh Putri (2012) yang mengatakan bahwa *reward model* pada jalur pelaporan *non-anonymous* akan mendorong *whistleblower* melaporkan kecurangan yang ada. Xu dan Ziegenfuss (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberian *reward* berupa *cash reward* maupun *guaranteed employment* berpengaruh positif terhadap pengungkapan pelanggaran atau *fraud* dalam

sebuah perusahaan. Selain hasil penelitian yang menyatakan pengaruh positif *reward* terhadap pelaporan pelanggaran, penelitian Wahyuningsih (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing*.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kemungkinan auditor melaporkan perilaku tidak etis atasan adalah adanya *personal cost*. *Personal cost* yang harus ditanggung oleh pelapor apabila melaporkan kecurangan akan menjadi pertimbangan tersendiri bagi *Whistleblower* dalam melaporkan kecurangan yang terjadi (Kaplan dan Whitecotton, 2001). *Personal cost* merupakan bentuk balas dendam yang akan diterima oleh *whistleblower* jika melaporkan perilaku tidak etis atau kecurangan yang dilakukan oleh atasan. Balas dendam ini mungkin saja tidak hanya dilakukan oleh orang yang dilaporkan, namun juga bisa berasal dari orang lain yang tidak ada sangkut pautnya dengan kecurangan seperti rekan kerja atau anggota organisasi lainnya.

Bentuk *personal cost* tidak hanya berupa dampak/sanksi maupun balas dendam yang diberikan oleh pelaku pelanggaran atau kecurangan, namun juga bisa berupa faktor etis tidaknya tindakan yang dilakukan (Sabang, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Libriani dan Utami (2015) menyatakan bahwa dalam kondisi tekanan ketaatan yang rendah dan *personal cost* yang rendah akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Rohmaida dan Yaya (2017) menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif signifikan

terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hanif dan Odiatma (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Aksan (2016) menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Assad (2017) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa *personal cost* tidak menjadi pertimbangan dalam minat seseorang melakukan *whistleblowing*. Marliza (2018) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa *personal cost reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akbar dkk., (2016) menyatakan bahwa ada tidaknya *personal cost* tidak memengaruhi minat melaporkan kecurangan. Napitupulu dan Bernawati (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Sistem pelaporan pelanggaran juga akan menjadi pertimbangan auditor dalam melaporkan *wrongdoing* yang terjadi dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) atau dalam sebuah organisasi. Yang dilihat dari sistem pelaporan pelanggaran disini adalah baik tidaknya sistem yang diterapkan dalam sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP). Kriteria baik tidak suatu sistem pelaporan pelanggaran bisa dilihat dari adanya perlindungan bagi pelapor maupun jaminan kerahasiaan identitas pelapor dari pihak luar atau bahkan bisa melaporkan dengan saluran anonim yaitu tanpa menyebutkan identitas kepada pihak yang berhak menerima pelaporan. Apabila dalam sebuah perusahaan khususnya dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) terdapat sistem pelaporan

pelanggaran yang baik, maka hal itu akan mendorong auditor junior untuk melaporkan perilaku tidak etis yang dilakukan oleh atasan. Putri (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa jalur pelaporan anonim dalam struktural model lebih efektif dari pada saluran pelaporan non-anonim. Assad (2017) menemukan bahwa saluran pelaporan anonim memengaruhi minat pegawai melakukan *whistleblowing*. Akbar dkk., (2016) menemukan bahwa adanya jaminan kerahasiaan identitas pelapor dalam sistem pelaporan pelanggaran akan memberikan rasa aman bagi mereka yang ingin melaporkan pelanggaran dalam organisasinya. Selain itu, Akbar., dkk (2016) juga menemukan bahwa adanya anonimitas pada sistem pelaporan pelanggaran dapat menjadikan anggota organisasi berperilaku prososial organisasi.

Penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kemungkinan individu melaporkan perilaku tidak etis atasan sangat penting untuk diteliti saat ini. Hal itu dikarenakan masih ada beberapa kasus kecurangan yang melibatkan para auditor-auditor yang seharusnya berperilaku independen dalam menjalankan tugasnya. Contoh kasus seperti yang dipaparkan diatas yaitu diduga adanya kasus suap di Kementrian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT). Kasus tersebut melibatkan auditor Badan Pemeriksa keuangan (BPK) yang diduga menerima suap dalam pemberian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) kepada Kementrian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT).



Alasan dilakukannya penelitian ini juga dikarenakan nilai *Adjusted R Square* dari penelitian terdahulu masih rendah. Salah satu contoh penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Akbar., dkk (2016) yang memiliki nilai *Adjusted R Square* 0,196 yang artinya bahwa variabel penelitian hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 19,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Nilai *Adjusted R Square* yang rendah menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga rendah, sehingga perlu adanya penambahan variabel baru dalam penelitian-penelitian berikutnya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Akbar., dkk (2016). Dalam penelitian Akbar dkk., (2016) menguji pengaruh saluran pelaporan pelanggaran dan *personal cost* terhadap minat untuk melaporkan kecurangan. Kemudian, penelitian ini menambahkan variabel *reward* untuk menguji kemungkinan melaporkan kecurangan atau perilaku tidak etis. Penambahan variabel *reward* oleh peneliti dikarenakan peneliti berpendapat bahwa *reward* dapat memotivasi para anggota organisasi khususnya auditor junior untuk melaporkan perilaku tidak etis atasan. Selain itu, kebaruan dari penelitian ini adalah penambahan variabel independen yaitu sistem pelaporan pelanggaran.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *reward* akan memengaruhi niat individu melaporkan perilaku tidak etis atasan?
2. Apakah *personal cost* akan memengaruhi niat individu melaporkan perilaku tidak etis atasan?
3. Apakah sistem pelaporan pelanggaran akan memengaruhi niat individu melaporkan perilaku tidak etis atasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah pemberian *reward* akan memengaruhi niat individu melaporkan perilaku tidak etis atasan.
2. Untuk menganalisis apakah *personal cost* yang akan diterima akan memengaruhi niat individu melaporkan perilaku tidak etis atasan.
3. Untuk menganalisis apakah sistem pelaporan pelanggaran yang baik akan memengaruhi niat individu melaporkan perilaku tidak etis atasan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi entitas atau perusahaan-perusahaan maupun bagi Kantor Akuntan Publik (KAP). Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), penelitian ini bisa memberikan pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kemungkinan auditor

melaporkan perilaku tidak etis atasan, kemudian bisa menerapkan dalam organisasinya sehingga akan meminimalisir terjadinya kecurangan. Bagi para akademisi, penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kemungkinan individu melaporkan perilaku tidak etis atasan atau *whistleblowing*.

