

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (*good government governance*) telah mendorong pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk melakukan pengelolaan keuangan secara baik dan benar (Wardana dkk., 2017). Hal tersebut dikarenakan banyaknya tindakan kecurangan yang terjadi di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Menurut *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) dalam Amrizal (2004) terdapat tiga jenis kecurangan yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.

Kasus korupsi merupakan salah satu permasalahan terbesar bagi Indonesia karena praktek-praktek tindakan korupsi yang semakin banyak terjadi. Menurut *Corruption Perception Indeks*, tingkat korupsi pada tahun 2017 Indonesia menduduki peringkat 96 dari 180 negara. Sedangkan di Asia Tenggara Indonesia menduduki peringkat ketiga setelah Singapura dan Malaysia (*Transparency International*, 2018). Walaupun demikian, peringkat tersebut harus tetap diapresiasi dan terus memberikan semangat serta dorongan ke masyarakat dan pemerintah agar terus mencegah dan memberantas korupsi.

Salah satu kasus dugaan korupsi terjadi pada Dinas Pengairan Aceh pada tahun 2017 dalam proyek penunjukan langsung (PL) tahun 2013-2014. Kasus itu juga melibatkan dua mantan kepala Dinas Pengairan Aceh, serta 17 perusahaan

penerima proyek PL. Rata-rata jumlah pagu anggaran proyek PL mencapai Rp 2 miliar lebih. Padahal dalam proses PL tidak boleh melebihi Rp 200 juta. Akibatnya negara mengalami kerugian mencapai Rp 224 miliar lebih. Oleh karena itu Gerakan Antikorupsi (GeRAK) Aceh telah melaporkan kasus dugaan korupsi tersebut ke Kejaksaan Tinggi (Kejati) Aceh untuk mengusut dan mengaudit kasus tersebut (Serambinews.com).

Menurut teori segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam Arens (2008) ada tiga hal penyebab terjadinya kecurangan, yaitu pertama adalah tekanan atau insentif merupakan keadaan adanya insentif atau tekanan yang dialami karyawan sehingga mengakibatkan karyawan tersebut melakukan kecurangan, kedua adalah kesempatan merupakan situasi yang mengakibatkan pegawai lebih leluasa dalam melakukan kecurangan, dan ketiga adalah sikap atau rasionalisasi yaitu adanya perilaku, karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membiarkan karyawan untuk melakukan kecurangan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan yaitu dengan penerapan *whistleblowing system*. *Whistleblowing* adalah pelaporan apabila adanya perilaku yang tidak etis maupun tidak bermoral atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi, sehingga hal tersebut dapat merugikan organisasi atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan (Wijaya dkk., 2017). Adanya *whistleblowing system* memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang

dilakukan pihak internal organisasi. Tujuan dilakukannya *whistleblowing* adalah untuk melaporkan atau mengungkap tindakan yang diduga dapat merugikan suatu organisasi dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan yang mungkin terjadi.

Menurut Elias (2008), *whistleblowing* dapat dilakukan dari internal maupun eksternal. *Internal whistleblowing* terjadi apabila seorang pegawai mengetahui adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lainnya kemudian memberitahukan kepada pimpinannya. Sedangkan *eksternal whistleblowing* terjadi apabila seorang pegawai mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan kemudian kecurangan tersebut diberitahukan kepada masyarakat karena dianggap dapat merugikan masyarakat.

Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum atau perilaku tidak bermoral di dalam internal organisasi. Namun, masih banyak orang yang merasa takut untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut, karena banyak risiko yang harus dihadapi mulai dari ancaman terlapor pada dirinya maupun keluarganya dan ancaman pemecatan, oleh karena itu mereka lebih memilih untuk diam. Salah satu cara untuk memotivasi seseorang menjadi *whistleblower* adalah dengan memberikan jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblowery* yaitu ditetapkannya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap suatu tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dapat dilatarbelakangi berbagai motivasi, misalnya untuk menciptakan lingkungan

tempatya bekerja menjadi lebih baik dan lebih beretika. *Whistleblower* memiliki motivasi yang kuat untuk berani mengungkap skandal kejahatan terhadap publik. *Whistleblower* memiliki suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya sebuah skandal untuk diungkap (Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, 2011) dalam Agusyani *et al* (2016).

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa *whistleblowing* memiliki pengaruh yang positif terhadap pencegahan kecurangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wardana dkk. (2017), Gaurina dkk. (2017), dan Suastawa dkk. (2017) menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Selain *whistleblowing system*, adanya sistem pengendalian internal yang efektif termasuk upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi, karena hal tersebut dapat membantu menjaga aset yang dimiliki oleh organisasi, keuangan dan manajerial dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian (Herman, 2013). Oleh karena itu, dengan adanya sistem pengendalian internal yang efektif maka dapat meminimalisir peluang melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Penelitian mengenai variabel sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh Wardana dkk. (2017), Yuliana (2016), dan Chintyana dkk. (2017), menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Adanya budaya organisasi yang baik juga sangat berpengaruh dalam mengatasi dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Budaya organisasi yaitu norma-norma, nilai, atau kebiasaan yang diterapkan di dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi tersebut yang digunakan sebagai panduan setiap melakukan aktivitas baik untuk semua anggota organisasi maupun pihak lain. Pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi melalui penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Apabila budaya organisasi baik maka akan meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan (Widiyarta dkk., 2017). Tetapi apabila budaya organisasi tersebut buruk maka tingkat terjadinya kecurangan akan semakin banyak.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya budaya organisasi memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zelmianti dan Anita (2015), Widiyarta dkk. (2017), dan Suastawa dkk. (2017), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Faktor lain yang menyebabkan kecurangan bisa terjadi yaitu tidak terciptanya keadilan pada suatu organisasi. Oleh karena itu, keadilan di dalam suatu organisasi sangatlah diperlukan, karena apabila karyawan tidak merasakan adanya keadilan di dalam organisasi maka karyawan tersebut merasa tidak dihargai dan merasakan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga dapat mengakibatkan timbulnya kemarahan, pemberontakan, kebencian terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Sumbayak, 2017). Hal inilah yang menyebabkan karyawan terdorong untuk melakukan perilaku yang tidak etis dan tidak bermoral hanya untuk mewujudkan keinginannya seperti kecurangan.

Tetapi apabila di dalam suatu organisasi telah terciptanya keadilan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena sudah merasa dihargai dan telah adanya keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan. Penelitian mengenai variabel keadilan organisasi yang dilakukan oleh Sumbayak (2017), Yuliana (2016), dan Herman (2013) membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Widiyarta dkk., (2017) dan Yuliana (2016). Penelitian ini mengacu pada penelitian Widiyarta dkk., (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* dalam Pengelolaan Dana Desa” dengan menghilangkan variabel independen Kompetensi Aparatur dan menambah variabel independen Keadilan Organisasi yang digunakan dalam penelitian Yuliana (2016).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objek penelitian yaitu di Dinas Pengairan Aceh sedangkan penelitian Widiyarta dkk., (2017) dilakukan di Pemerintah Desa Kabupaten Buleleng dan penelitian Yuliana (2016) dilakukan di Bank Syariah di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi pada Dinas Pengairan Aceh)”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah penelitian ini terbatas hanya membahas mengenai Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti. Adanya pembatasan masalah ini juga dimaksudkan agar penelitian ini terfokus sehingga tidak mengakibatkan penafsiran yang sama.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?

2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh positif *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.
2. Menganalisa pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
3. Menganalisa pengaruh positif budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
4. Menganalisa pengaruh positif keadilan organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

E. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
2. Kontribusi Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah agar dapat mengaplikasikan variabel - variabel independen sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan.
- b. Penelitian ini sebagai sarana informasi bagi masyarakat tentang pengaruh whistleblowing system, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap pencegahan kecurangan.