

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tindakan kecurangan atau *fraud* merupakan kegiatan yang terjadi pada lingkungan sosial yang memiliki konsekuensi yang berat baik bagi perekonomian, perusahaan maupun individu (Silverstone dan Sheetz, 2007:3). Pada tahun 2016 *The Association of Certified Fraud Examiners* (AFCE) menjelaskan arti *fraud* secara umum adalah segala tindakan yang dilakukan secara terencana dengan tujuan mendapatkan keuntungan baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan merugikan orang lain. AFCE juga mengatakan bahwa tindakan kasus yang sampai sekarang masih terjadi adalah tindakan kecurangan. Tahun 2018 masih tercatat sebanyak 2.690 kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia dan menunjukkan bahwa *fraudulent financial statement* merupakan kasus kecurangan yang paling merugikan dengan total kerugian sebesar \$800.000 dari 10% kasus yang ada (Wiranti, Maramah, dan Mardawati, 2022). Kasus *fraudulent financial statement* di Indonesia yang baru saja terjadi yaitu kasus kecurangan yang dilakukan oleh PT Garuda Indonesia Tbk dimana perusahaan memasukan piutang dari PT Mahata Aero Teknologi menjadi kas pendapatan dari kerja sama dengan Mahata sebesar US\$239.94 juta yang US\$ 28 juta diantaranya merupakan bagi hasil yang diperoleh dari PT Sriwijaya Air (Kristian dan Mukarom, 2022).

Dengan banyaknya kasus-kasus kecurangan yang telah terjadi, kontrol secara preventif tidak dapat sepenuhnya membantu dalam pencegahan adanya tindakan kecurangan yang terjadi di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat mencegah ataupun mendeteksi apakah terjadi kecurangan adalah adanya laporan yang berasal dari *whistleblower* (Kaplan, 2015). *Whistleblowing* merupakan pengungkapan dari tindakan atau perbuatan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan yang akan dapat merugikan sebuah organisasi maupun pemangku kepentingan. Tindakan pengungkapan tersebut dapat dilakukan oleh karyawan atau pemimpin perusahaan atau organisasi kepada

pemimpin perusahaan atau organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas tindakan pelanggaran tersebut (Tuanakotta, 2010:611). *Whistleblower* merupakan seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing*. *Whistleblower* ini sendiri dapat berasal dari pihak internal organisasi seperti karyawan atau anggota organisasi itu sendiri maupun dari pihak eksternal seperti pemasok, masyarakat dan pelanggan. Secara umum, perusahaan akan lebih memilih pihak internal yaitu karyawan untuk melaporkan adanya kecurangan dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan apabila melakukan pelaporan kecurangan dilakukan oleh pihak eksternal akan mengakibatkan beberapa dampak seperti malu publik, tindakan hukum terhadap perusahaan, mengurangi penjualan dan pelepasan informasi eksklusif (Guthrie dan Taylor, 2017). Pelaporan yang dilakukan secara internal memungkinkan perusahaan untuk dapat mengatasi permasalahan yang timbul dengan meminimalisir efek buruk dan bahkan memungkinkan perusahaan untuk dapat menghindari keterlibatan pihak ketiga (Brink, Lowe, dan Victoravich, 2013).

Pelaporan yang berasal dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam intensi untuk pengungkapan kecurangan dibanding dengan metode lain seperti melalui pendeteksian oleh audit internal maupun audit eksternal (Wibowo, 2019; Sweeney, 2008). Namun berdasarkan bukti-bukti yang telah ada, hanya setengah dari karyawan pengamat yang bersedia untuk melapor kepada manajer apabila terdapat praktik kecurangan di perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena beberapa alasan salah satunya adalah ketakutan apabila setelah melaporkan tidak adanya perlindungan dan berakhir para *whistleblower* tersebut akan menerima ancaman kehidupan pribadi dan keluarganya sedangkan para pelaku kecurangan seringkali lolos hukum.

Adanya kejadian seperti seorang *whistleblower* mendapat ancaman pribadi maupun keluarga, maka dari itu perusahaan wajib untuk dapat melindungi para pelapor kecurangan ini dengan membuat mekanisme untuk melindungi *whistleblower*. Mekanisme pengamanan *whistleblower* merupakan prosedur yang wajib dimiliki oleh perusahaan untuk dapat melindungi *whistleblower* setelah melakukan pelaporan kecurangan. Perusahaan dengan mekanisme pengamanan *whistleblower* yang baik kemungkinan akan menjadi pendorong dan dapat

mengatasi kekhawatiran karyawannya dalam melaporkan adanya kecurangan dalam perusahaan. Mekanisme pengamanan *whistleblower* terdiri dari kebijakan yang dianut serta kontrol atas informasi yang telah diterima seorang manajer yang mengarahkan manajer dalam menanggapi laporan atas tindakan penipuan yang dilakukan oleh karyawannya. Perusahaan kemungkinan melakukan pengembangan terhadap mekanisme pengamanan *whistleblower* karena komitmen yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan penguatan dalam mendukung adanya *whistleblowing* untuk melaporkan adanya kecurangan. (Kaplan, 2015; Kaptein 2011; Mesmer-Magnus and Viswesvaran 2005; Seifert, Sweeney, Joireman, and Thornton 2010; Trevino and Weaver 2001). Mekanisme pengamanan *whistleblower* ini tidak hanya sebatas perlindungan namun juga dapat berbentuk *reward*. Peraturan kementerian keuangan mengenai pemberian *reward* ini berupa tunjangan kinerja bagi karyawan yang diatur sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 156 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan (Suherman, 2017; Lestari dan Firdausi 2016).

Hubungan antara mekanisme pengamanan *whistleblower* dan keinginan untuk melaporkan kecurangan dapat dimoderasi oleh relasi *superior-subordinat*. *Relasi superior-subordinat* ini artinya adalah hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan antara manajer dan karyawan akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan. Berdasarkan survei karyawan, sebanyak 80% responden menunjukkan bahwa karyawan yang akan melakukan pelaporan, mereka akan lebih memilih untuk melaporkan kepada supervisor atau manajer yang mereka sukai atau kepada manajer atau supervisor yang dekat dengan mereka (Miceli, Near, dan Dworkin, 2008). Alasan kuat mengapa karyawan lebih memilih melaporkan kecurangan kepada manajer yang dekat dalam hubungan pertemanan ataupun hubungan pekerjaan karena karyawan akan lebih merasa keamanan mereka setelah melaporkan kecurangan akan lebih terjamin. Maka dari itu apabila perusahaan telah mempunyai mekanisme pengamanan *whistleblower* yang kuat, maka *relasi superior-subordinat* akan melemah. Hal tersebut karena karyawan telah merasa aman dengan adanya

prosedur pengamanan dan mereka tidak khawatir mengenai apa akibat yang akan mereka terima apabila melaporkan seseorang yang telah melakukan kecurangan.

Ada 3 bentuk tindakan kecurangan antara lain korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan terhadap laporan keuangan. Ketiga bentuk tindakan kecurangan tersebut penelitian ini hanya menggunakan 2 jenis tindakan kecurangan yaitu penyalahgunaan aset dan kecurangan terhadap laporan keuangan. Hal tersebut dikarenakan sifatnya *tangible* atau dapat diukur atau dihitung sehingga lebih dapat terdeteksi. Kecurangan terhadap laporan keuangan digunakan dalam penelitian ini dikarenakan di Indonesia sendiri pengungkapannya masih belum banyak terdeteksi namun dampak dari kecurangan tersebut dianggap paling merusak (Novianingsih, 2020). Bentuk tindakan kecurangan yang paling sulit untuk terdeteksi adalah tindak korupsi. Korupsi sangat sulit untuk terdeteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap. Bentuk-bentuk dari tindakan kecurangan juga akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan pelaporan kecurangan. Orang akan lebih memilih untuk melaporkan kecurangan apabila bentuk dari kecurangan tersebut adalah penyalahgunaan aset karena akan lebih mudah untuk membuktikan atau mencari bukti dari tindakan kecurangan tersebut. Sedangkan untuk bentuk kecurangan yang lain sangat sulit untuk menemukan bukti-bukti yang akan digunakan untuk mendukung pelaporan kecurangan.

Theory of planned behavior mengatakan bahwa perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh niat orang tersebut untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 2005:117). Dengan kata lain, seseorang karyawan akan melaporkan adanya kecurangan yang ada di perusahaan apabila karyawan tersebut memiliki niat untuk melaporkan (*whistleblowing*). *Whistleblowing* ini didukung oleh *theory of prosocial behavior* dimana teori ini mengatakan bahwa perilaku yang dilakukan anggota sebuah perusahaan untuk melakukan peningkatan terhadap kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi itu sendiri (Brief dan Motowidlo, 1986). Namun, perilaku tersebut tidak semata-mata hanya mementingkan kesejahteraan kelompok saja namun juga individu karena perlu diketahui bahwa untuk dapat menjadi *whistleblower* tidak mudah karena akan menerima beberapa dampak buruk. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memiliki perlindungan bagi

whistleblower. Selain itu juga penting untuk membangun relasi atau hubungan yang baik dengan karyawan agar niat seseorang menjadi *whistleblower* juga meningkat.

Penjelasan diatas merupakan alasan-alasan untuk dapat meneliti pengaruh dari mekanisme pengamanan *whistleblower*, relasi *superior-subordinat*, dan jenis tindakan kecurangan dalam intensi untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan. Penelitian terdahulu yang sebagian besar menggunakan metode kuisisioner menjadi motivasi untuk dapat melakukan penelitian ini dengan metode yang berbeda. Perbedaan metode dilakukan dengan maksud meminimalisir tanggapan yang bias dalam pengisian kuisisioner seperti memiliki kecenderungan untuk memilih tanggapan yang positif karena topik penelitian ini adalah kecurangan yang memang cukup sensitif. Oleh karena itu penelitian ini akan dilakukan dengan metode eksperimen dengan tujuan untuk dapat memberikan bukti dengan tingkat relevansi yang tinggi terkait masalah ini. Peserta akan menerima sebuah skenario yang menggambarkan latar belakang perusahaan secara umum beserta dengan temuan kecurangan yang ditemukan oleh karyawan. Skenario tunggal berisi manipulasi antara peserta untuk mekanisme pengamanan *whistleblower* di dua tingkat (lemah dan kuat), *relasi superior-subordinat* di dua tingkat (lemah dan kuat), dan jenis tindakan penipuan di dua tingkat (penyalahgunaan aset dan pelaporan keuangan penipuan). Peserta diasumsikan dapat menghadapi situasi yang telah dijelaskan dalam skenario dan diminta untuk memberikan niat untuk melaporkan kecurangan kepada manajer.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah mekanisme pengamanan *whistleblower* mempengaruhi niat *whistleblower* untuk melaporkan tindakan kecurangan kepada manajer?
2. Apakah *relasi superior-subordinat* mempengaruhi niat *whistleblower* untuk melaporkan tindakan kecurangan kepada manajer?

3. Apakah jenis tindakan kecurangan mempengaruhi niat *whistleblower* untuk melaporkan tindakan kecurangan kepada manajer?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menguji mekanisme pengamanan *whistleblower* mempengaruhi niat *whistleblower* untuk melaporkan tindakan kecurangan kepada manajer.
2. Menguji *relasi superior-subordinat* mempengaruhi niat *whistleblower* untuk melaporkan tindakan kecurangan kepada manajer.
3. Menguji jenis tindakan kecurangan mempengaruhi niat *whistleblower* untuk melaporkan tindakan kecurangan kepada manajer.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga diharapkan dapat menjadi tambahan untuk bukti empiris mengenai faktor yang mempengaruhi niat karyawan dalam melaporkan adanya kecurangan kepada manajer

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat bantu bagi manajer senior, komite audit, dan pihak lain yang berkepentingan untuk meningkatkan efektivitas pelaporan kecurangan kepada manajer. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi alasan untuk karyawan dapat mengungkapkan praktik kecurangan yang ada di perusahaan kepada manajer

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab yang saling berkaitan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar untuk penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan masalah menjadi rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai sarana untuk dapat mendukung penyelesaian penelitian ini, hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan serta pengembangan dari hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan penjelasan pemilihan populasi dan sampel serta metode pengumpulan data, desain eksperimen yang digunakan, penjelasan mengenai variabel-variabel, instrumen penelitian dan *pilot test*, tugas dan prosedur eksperimen serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis, dan serta pembahasan rumusan-rumusan masalah yang menjadi topik masalah dalam penelitian ini.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan juga saran yang diberikan oleh peneliti yang dapat ditarik dari hasil kesimpulan penelitian.