

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seorang auditor internal memiliki beberapa peran, salah satu peran auditor internal ialah sebagai *Whistleblower*, dimana *Whistleblower* bertugas untuk melakukan *Whistleblowing* (pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi, contohnya seperti yang terjadi pada Enron). Menurut Semendawai, dkk (2011;1), untuk dapat dikatakan *Whistleblower*, ada dua kriteria yang harus dipenuhi. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria Kedua, seorang *Whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja.

Whistleblowing yang dilakukan dibagi menjadi dua, yakni *Whistleblowing* Internal (Seseorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi) dan *Whistleblowing* Eksternal (seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan

perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat).

Whistleblowing memiliki dampak positif yakni membuat perusahaan serta orang-orang yang bersangkutan mengerti *fraud* yang terjadi di perusahaan dan penyebab terjadinya *fraud* tersebut. *Whistleblower* yang melakukan *Whistleblowing* membuat kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan yang sempat memudar dapat kembali sedikit demi sedikit dan membuat masyarakat mulai mempercayai kembali profesi akuntan, hal ini merupakan salah satu alasan mengapa *Whistleblowing* merupakan tindakan yang didukung dan bahkan merupakan tindakan yang patut untuk dijadikan teladan serta diberi penghargaan bagi pelakunya. Tetapi pada sisi lain *Whistleblowing* dianggap sebagai tindakan yang tidak etis dan dianggap menyimpang, karena tindakan ini menyalahi aturan dalam perusahaan yang mengharuskan setiap pekerja mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan sehingga *Whistleblowing* dapat dikatakan sebagai suatu pengkhianatan terhadap perusahaan. Di Indonesia, pedoman mengenai *Whistleblowing* ini dicatat dalam Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada 10 November 2008.

Praktik pelaporan dan perlindungan *Whistleblower* di Indonesia bukan berarti tanpa tantangan setelah adanya SPP/WBS. Akibat minimnya perlindungan hukum terkadang membuat

Whistleblower mengalami kesulitan seperti menerima ancaman karena telah melaporkan *fraud* di perusahaannya. Salah satu ancaman yang sering terjadi adalah dikeluarkan dari perusahaan tempatnya bekerja dan pihak yang merasa dirugikan akibat pelaporannya juga dapat melakukan balas dendam.

Salah satu contoh nyata mengenai *Whistleblower* terdapat dalam kasus Enron, dimana pelaku sebagai *Whistleblowernya* ialah Sherron Watskin selaku eksekutif di Enron, beliau melaporkan kecurangan berupa manipulasi angka-angka dan laporan keuangan Enron kepada Direktur Kenneth Lay. *Whistleblowing* yang dilakukan oleh Sherron Watskin merupakan contoh dari *Whistleblowing* Internal. Contoh lain mengenai *Whistleblower* yang terjadi Di Indonesia terdapat pada kasus perbedaan pencatatan penyimpanan dana kelompok usaha Grup Bakrie di PT Bank Capital Indonesia, Tbk. Sebanyak tujuh emitmen Grup Bakrie di dalam laporan keuangan per 31 Maret 2010 mengklaim menyimpan dana sebesar 9,07 Triliun rupiah, tetapi Bank Capital menyebutkan jumlah dana pihak ketiga di bank hanya 2,69 Triliun rupiah. Sebagian besar laporan keuangan unit usaha Bakrie diaudit oleh Mazars Moores Rowland Indonesia. Kasus tersebut terungkap atas adanya laporan (*whistleblower*) dari analisis atau pelaku pasar modal yang melihat adanya kejanggalan dan mengungkapkan ke *public*.

Di Indonesia contoh nyata lainnya yang terjadi pada beberapa tahun belakangan ini adalah kasus yang melibatkan perwira tinggi polri yang pada waktu itu menjabat sebagai Kepala Badan

Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) bernama Komisaris Jenderal Susno Duadji yang mengungkapkan adanya mafia pajak di instansinya. Kasus tersebut melibatkan seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan terkait dengan kasus pencucian uang dan korupsi. Dalam testimoni yang diberikan kepada media massa, Komjen Susno Duadji menyatakan bahwa Gayus Tambunan terlibat dalam rekayasa perkara yang membebaskan dirinya dari dakwaan pencucian uang. Pihak-pihak yang terlibat dalam kasus tersebut meliputi hakim Pengadilan Negeri Tangerang, seorang jaksa senior, seorang petinggi Polri yang merupakan bekas bawahannya, dan asisten Wakil Kepala Polri pada waktu itu (Semendawai et al., 2011).

Contoh lain yang juga masih terjadi di Kepolisian adalah kasus simulator SIM yang melibatkan perwira tinggi Polri bernama Djoko Susilo dan rekan-rekannya. Kasus tersebut terungkap dari Sukotjo Bambang yang merupakan direktur dari PT Inovasi Teknologi Indonesia dan juga merupakan rekan kerja dari perusahaan pemenang tender. Sukotjo Bambang melaporkan adanya korupsi proyek simulator SIM kepada KPK dan ICW. Pada proyek tersebut terjadi perilaku tidak etis berupa pembuatan empat perusahaan bodong untuk mengikuti proses tender yang sebenarnya sudah diketahui dan ditetapkan pemenang tender untuk proyek tersebut. Selain praktek tidak etis, pada proyek tersebut terjadi penggelembungan (*mark-up*) harga yang cukup signifikan

Miceli dan Near (1988, dalam Kreshastuti, 2014) menyatakan bahwa, orang yang cenderung melakukan *whistleblowing* adalah orang yang menduduki jabatan profesional, memiliki reaksi positif terhadap pekerjaannya, lebih lama melayani (lama bekerja, usia, dan jumlah tahun sampai saat pensiun), mempunyai kinerja baik, laki-laki, mempunyai kelompok kerja yang lebih besar dan mendapatkan ‘tanggung jawab’ dari yang lain untuk menyatakan *whistleblowing*. (Wijaya dan Djamilah, 2008). Ellis dan Arieli (1999); serta Park dan Blenkinsopp (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang orang untuk melakukan *whistleblowing* adalah sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku. Menurut Chiu (2002); Zhang et al., (2009); dan Ahmad et al., (2011) faktor lain yang mempengaruhi adalah pertimbangan etis

Adapun beberapa motivasi lain yang membuat Auditor internal maupun karyawan melakukan *Whistleblowing*, seperti motivasi moral, mencegah kerugian pada perusahaan, mencegah kerugian bagi masyarakat, *Reward* bagi yang melaporkan dan *Punishment* bagi yang melakukan kecurangan, serta Kode Etik Auditor internal dan masih banyak lainnya.

Moral merupakan pengetahuan atau wawasan mengenai budi pekerti manusia. Moral juga dapat diartikan sebagai ajaran mengenai baik atau buruknya suatu perbuatan, dengan kata lain moral merupakan aturan kesusilaan. Setiap manusia sejak kecil sudah diajarkan mengenai moral, tetapi seiring berjalannya waktu terkadang manusia mengalami demoralisasi akibat mengejar

keinginan sehingga melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hal yang seharusnya. Contohnya seperti kasus yang pernah dialami oleh Agus Condro selaku mantan anggota DPR RI periode 1999-2004 dari partai PDI Perjuangan. Agus Condro yang pada awalnya melakukan kecurangan bersama koleganya dengan menerima cek perjalanan sebagai suap dalam pemilihan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia tahun 2000an. Kemudian Agus Condro melaporkan diri beserta koleganya terkait kasus kecurangan ini, meskipun pada akhir Agus Condro juga dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Hal ini dapat dikatakan sebagai perbedaan moral antara Agus Condro dengan koleganya, dimana Agus Condro memilih untuk melaporkan kecurangan ini sedangkan koleganya memilih untuk diam.

Lezar dan Spaeth (2002, dalam Wilopo, dkk, 2014) menyatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi auditor internal adalah kompetensi, sikap moral, serta perilaku etis dapat mempengaruhi auditor internal sebagai *whistleblower*. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Shawver (2011, dalam Kreshastuti), menunjukkan bahwa intensitas moral mempengaruhi niat moral dalam melaporkan tindakan manajemen laba. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lai (2011, dalam Kreshastuti, 2014) mengenai hubungan intensitas moral dengan tindakan pelaporan pelanggaran. Hasilnya menunjukkan bahwa intensitas moral mempengaruhi tindakan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti sikap moral auditor internal berpengaruh positif terhadap intensitas auditor internal melakukan *whistleblowing*.

Reward dan *Punishment* juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan Whistleblowing, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *Reward* yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan maupun *Punishment* yang diterima akibat kesalahan yang dilakukannya. Begitu pula hal ini akan berpengaruh pada *Whistleblower*, apabila *Reward* yang diterima saat melakukan *Whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *Whistleblowing* akan meningkat. Seperti yang diungkapkan Ali, dkk. (2011), Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut untuk mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapat *Punishment* atas kesalahan yang dilakukan, maka akan semakin berkurang pula kemungkinan kesalahan yang dilakukan. Hal ini berarti *Reward* berpengaruh positif terhadap intensitas auditor internal melakukan *Whistleblowing*.

Profesionalisme Profesi juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan intensitas seseorang melakukan *Whistleblowing*. Tidak jarang seseorang tidak melaporkan kecurangan yang dilakukan koleganya apabila hal itu akan merusak hubungan mereka ataupun *reward* yang diterima tidak sebanding dengan resiko yang mungkin akan dialaminya. Tetapi apabila seseorang benar-benar memegang teguh komitmennya dalam profesi yang dijalani, atau biasa dianggap sebagai orang yang memiliki profesionalisme yang tinggi, maka

orang tersebut akan melakukan *Whistleblowing* tanpa memikirkan *Reward* yang akan diperolehnya, maupun *Punishment* yang akan diberikan pada pelaku kecurangan. Contoh nyata yang telah terjadi ialah kasus Worldcom yang sebelum dinyatakan pailit pernah menjadi perusahaan telekomunikasi terbesar kedua di Amerika Serikat, Worldcom sebelum dinyatakan pailit sempat melakukan kecurangan pada laporan keuangan dan hal ini diungkapkan oleh auditor internal ditempatnya bekerja, yakni Cynthia Cooper. Meskipun Cynthia Cooper merupakan pekerja di Worldcom, hal ini tidak menghalangi niatnya untuk tetap melakukan *Whistleblowing* sekalipun hal tersebut akan menyebabkan perusahaannya bekerja menjadi bangkrut dan membuatnya menerima resiko dikemudian hari. Hal ini merupakan contoh profesionalisme profesi auditor internal yang ditunjukkan oleh Cynthia Cooper selaku Internal Audit di Worldcom. Penelitian mengenai komitmen profesional dilakukan oleh Elias (2008), dan Lord dan DeZoort (2001). Penelitian Lord dan DeZoort menguji pengaruh komitmen profesional terhadap kecenderungan menyetujui laporan keuangan yang dilaporkan dengan salah saji secara materil. Penelitian tersebut membuktikan bahwa akuntan dengan komitmen profesional yang tinggi bekerja untuk kepentingan publik dengan cenderung tidak menyetujui laporan yang salah saji secara materil tersebut. Elias (2008) membuktikan bahwa mahasiswa akuntansi yang memiliki komitmen profesional yang tinggi lebih cenderung melaporkan tindakan tidak etis manajemen.

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh kode etik, sistem *reward* dan *punishment*, profesionalisme profesi, serta modal terhadap intensitas melakukan *Whistleblowing* oleh auditor internal di beberapa perusahaan di Surabaya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah dengan diberikan *Reward* bagi *Whistleblower* akan menambah keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*?
2. Apakah profesionalisme auditor internal akan mempengaruhi keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*?
3. Apakah moral auditor internal berpengaruh terhadap keinginannya untuk melakukan *Whistleblowing*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*
3. Untuk mengetahui pengaruh moral terhadap keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharap dapat membantu perusahaan dalam mempertimbangkan moral calon auditor internal yang dipekerjakan dan bukan hanya penguasaan dalam materi.
2. Bagi dunia Pendidikan
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh profesionalisme, *reward* dan *punishment*, dan moral terhadap intensitas melakukan *Whistleblowing*.

1.5. Sistematika Penulisan

1. BAB 1 : PENDAHULUAN
Pada bab ini akan menerangkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan untuk penelitian.
2. BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA
Pada bab ini akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu, teori mengenai; *Reward*, Profesionalisme Profesi, Moral, dan *Whistleblowing*.

3. BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian digunakan oleh peneliti seperti desain penelitian, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

4. BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang karakteristik objek penelitian dan pengolahan data terkait pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis, serta pembahasan.

5. BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab terakhir ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan saran dari penelitian ini.