

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Seorang karyawan yang bekerja di perusahaan pada bagian keuangan maupun *accounting* memiliki peran yang penting dalam terjadinya pengungkapan kecurangan yang ada di perusahaan. Peran penting tersebut adalah menjadi *whistleblower* di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Mulia, 2016). Sebelum melakukan tindakan pengungkapan kecurangan, seorang karyawan yang bekerja pada bagian keuangan atau *accounting* harus memperhatikan hal apa saja yang dapat meyakinkan dalam melakukan pengungkapan kecurangan.

Tindakan mengungkapkan kecurangan atau *whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang, beberapa karyawan atau pegawai dalam upayanya untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau kepada pihak lain. Menurut Semendawai et al (2014), *whistleblowing* merupakan suatu pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan dari suatu organisasi atas terjadinya suatu praktik yang ilegal, tidak bermoral atau tanpa adanya legalitas hukum di bawah kendali para pimpinan atau kepala bagian terhadap para individu atau organisasi. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Badera and Jati (2020), *whistleblowing* adalah pengungkapan pelanggaran atau pengungkapan tindakan yang melawan hukum, tindakan tidak etis atau tidak bermoral, atau tindakan lain yang dapat merugikan

organisasi dan pemangku kepentingan. Pentingnya *whistleblowing* dalam mendeteksi dan mengungkap kesalahan yang terjadi dalam suatu organisasi telah diakui banyak pihak regulator di seluruh dunia. Menurut Annisa (2018) *whistleblowing* memiliki dua jenis yaitu *whistleblowing* internal dan *wistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seorang, karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan tersebut melaporkan tindakan kecurangan kepada kepala bagian atau atasan dari perusahaan tersebut. Adapun tujuan dari *whistleblowing* internal antara lain untuk mencegah kerugian bagi perusahaan. *Whistleblowing* eksternal merupakan bentuk pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai dengan membocorkan kecurangan kepada masyarakat. Sedangkan tujuan dari *whistleblowing* eksternal adalah untuk mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen. Menyadari bahwa *whistleblowing* merupakan sumber yang efektif untuk mendeteksi korupsi, maka pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* harus dibina dan dipraktikkan di semua lembaga publik untuk mengakkan keadilan di negara mana pun. (Zakaria *et al.*, 2020)

Whistleblower merupakan seorang pegawai atau karyawan yang berada dalam suatu organisasi yang memberitahukan kepada publik, media massa atau pejabat yang memiliki wewenang terhadap ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintah atau organisasi publik, organisasi swasta atau pada suatu perusahaan. Tujuan baik selalu dimiliki oleh seorang pelapor untuk mengungkapkan kecurangan yang

sepenuhnya didapatkan. Saat ini praktik-praktik sistem pelaporan dan perlindungan *whistleblower* di Indonesia belum penuh dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintahan, negara, institusi-institusi publik maupun sektor swasta (Oliver, 2019). Hal ini menyimpulkan bahwa Indonesia masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara lainya seperti Amerika Serikat (AS), Australia, dan negara-negara lainya. Tentu saja ini akan berpengaruh terhadap tekanan yang akan dialami oleh pelapor dimasa yang akan datang.

Fenomena adanya upaya melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* yang terjadi di Indonesia pada PT. Garuda Indonesia Tbk. Pada tahun 2018 silam, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah mengungkapkan adanya tindak kecurangan yang terjadi pada perusahaan BUMN yang berpengaruh di Indonesia. Saat itu Chairul Tanjung dan Dony Oskaria telah menetapkan bahwa laporan keuangan dari PT. Garuda Indonesia Tbk tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) sehingga kedua belah pihak bersepakat tidak menandatangani dari laporan keuangan tersebut. Tindak kecurangan yang seharusnya menyatakan bahwa PT. Garuda Indonesia Tbk mengalami kerugian sebesar USD 244,95 Ribu namun pada laporan keuangan tersebut menuliskan adanya laba bersih sebesar USD 809,84 ribu. Hal ini tentunya berdampak langsung pada perizinan auditor PT. Garuda Indonesia Tbk sehingga harus dibekukan. Tidak hanya itu, PT. Garuda Indonesia Tbk juga harus membayar denda sebesar Rp 100 juta rupiah guna untuk memperbaiki

laporan keuangan pada tahun 2018. Bursa Efek Indonesia juga menjatuhkan denda sebesar Rp 250 juta rupiah atas kesalahan dalam penyajian laporan keuangan internim kuartal 2019 (Kumparan, 2019). Tujuan dilakukannya *whistleblowing* kepada masyarakat yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan dan Otoritas Jasa Keuangan adalah untuk mencegah kerugian yang akan ditanggung oleh masyarakat dan konsumen.

Adanya fenomena di atas menjelaskan bahwa betapa pentingnya *staff finance* maupun *staff accounting* untuk memiliki sikap yang profesional dan berani dalam melakukan pengungkapan kecurangan. Hal ini dibuktikan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Latan, Chiappetta Jabbour and Lopes de Sousa Jabbour, 2019) bahwa tekanan yang dihadapi oleh *finance & accounting staff* untuk mengungkapkan kecurangan memiliki pengaruh negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Menurut peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Latan, Chiappetta Jabbour and Lopes de Sousa Jabbour, 2019) peluang, insentif keuangan dan rasioanlisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Sedangkan menurut penelitian (Brown, Hays and Stuebs, 2016) insentif moral dan sosial berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Pada era globalisasi seperti saat ini, yaitu semakin banyak tindakan kecurangan atau *fraud* maka semakin pentingnya melakukan tindakan pelaporan kecurangan atau *whistleblowing* baik yang dilakukan oleh karyawan. Pada penelitian ini akan menguji apakah *fraud triangle* dan

intensif moral dan sosial memiliki pengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini melanjutkan konsep dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latan et al (2019) yaitu *whistleblowing triangle*. Pada penelitian sebelumnya dengan menggunakan teori *fraud triangle* yang dijadikan sebagai komponen dalam pengujian terhadap intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cressey (1953), menyebutkan bahwa hal-hal yang dapat memicu terjadinya *fraud triangle* adalah tekanan atau intensi keuangan, peluang, dan rasionalisasi. Penelitian ini menambahkan variabel insentif moral dan sosial sebagai variabel independen untuk menguji apakah memengaruhi terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Menambahkan variabel insentif moral dan sosial dikarenakan peneliti berpendapat bahwa dengan menambahkan variabel insentif moral dapat mengetahui apakah adanya pengaruh insentif moral dan sosial seorang dalam melakukan *whistleblowing*. Dengan menambahkan variabel insentif moral dan sosial juga untuk menguji apakah adanya terkaitan antara *fraud triangle* terhadap insentif moral dan sosial dalam peran *staff finance & staff accounting* untuk melakukan *whistleblowing*.

Setiap karyawan yang akan melakukan *whistleblowing* tentunya memiliki kendalanya masing-masing. Adapun hal yang akan memengaruhi dalam melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* adalah tekanan atau intensif keuangan, peluang yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan juga rasionalisasi. Merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Latan et al (2019) menyatakan bahwa tekanan memiliki pengaruh negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini membuktikan bahwa tekanan yang dihadapi oleh seorang karyawan atau pegawai tidak akan menjadi suatu yang memengaruhi dalam melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian sebelumnya Mayasari et al (2019) menjelaskan bahwa tekanan eksternal lebih berpengaruh jika dibandingkan dengan tekanan internal dalam intensi melakukan *whistleblowing*. Tekanan internal antara lain nilai, moral, kesetiaan terhadap agama serta kepuasan berada ditempat kerja. Tekanan eksternal ialah ketika terdapat kesalahan yang tidak pasti sehingga menyebabkan pelapor cenderung memilih diam dibandingkan mengungkapkan kecurangan guna mempertimbangkan ancaman yang lebih besar yang dihadapi dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh.

Pada insentif keuangan memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian sebelumnya Pulungan (2019) menjelaskan bahwa insentif keuangan merupakan salah satu hal pendorong yang digunakan pelapor dalam melakukan *whistleblowing* atau pengungkapan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Smaili and Arroyo, 2019) juga menyatakan bahwa dengan menawarkan insentif keuangan kepada para karyawan dapat menjadi sebuah upaya bagi perusahaan untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Peluang memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Adanya dukungan dan perlindungan yang didapat oleh pelapor akan memengaruhi peluang untuk mengungkapkan *fraud* atau

kecurangan yang ada. Pelaku kecurangan pada laporan keuangan tidak dapat melakukan tindakan tersebut apabila tidak terdapat kesempatan yang dapat muncul pada saat pengendalian internal lemah dan masih kurangnya pengawasan manajemen internal.

Selain itu, rasionalisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Rasionalisasi merupakan mekanisme psikologis yang ada pada diri seseorang untuk melindungi diri dari kecemasan moral disebabkan oleh perilaku tidak etis mereka atau tingkah laku. Individu merasionalisasi ke netral membenci atau setidaknya mengurangi perasaan mereka kesusahan setelah melakukan tindakan tidak etis (Haryono, 2018).

Rasionalisasi juga disebut proses kognitif justifikasi dibalik keputusan pelapor untuk melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* (Smaili and Arroyo, 2019). Menurut Mardianto & Tiono, (2019) berpendapat bahwasanya rasionalisasi merupakan komponen yang sulit diukur hal ini dikarenakan masih sulit untuk dapat ditebak apa yang ada dalam pikiran pelaku kecurangan. Dalam proses rasionalisasi yang dilakukan oleh pelapor kecurangan yang dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang berbeda tentunya tidaklah mudah sehingga diperlukan kemampuan standar moral yang tinggi.

Insentif moral dan sosial memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Insentif *whistleblowing* memiliki 3 bentuk utama yaitu : insentif ekonomi, sosial dan moral. Insentif ekonomi meliputi insentif yang berguna untuk kepentingan pribadi dan keuntungan pribadi

seperti insentif *financial* seperti yang sudah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Inentif moral meliputi motivasi untuk bertindak dengan cara yang etis. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Brown, Hays and Stuebs, 2016) menyatakan bahwa seorang *whistleblower* memiliki kapasitas moral yang tinggi sehingga memiliki kemungkinan untuk melaporkan dan mengamati adanya tindakan tidak etis. Moral adalah suatu pengetahuan atau atau wawasan seperti budi pekerti yang dimiliki oleh manusia. Moral dapat diartikan dapat membedakan perilaku yang baik atau yang buruk dengan kata lain moral merupakan aturan kesusilaan (Mulia, 2016). Pada penelitian yang dilakukan Oliver (2019) yaitu intensitas moral akan menjadi batasan penting bagi seorang auditor yang hendak bertindak dan mengambil keputusan untuk tetap diam atau akan melanjutkan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan setiap yang hendak mengambil keputusan harus memikirkan secara matang dari dampak yang akan datang. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang auditor tentunya juga dipengaruhi oleh adanya pengaduan yang ada pada internal mereka (Ahmad, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kreshastuti & Prastiwi (2014) menyatakan bahwa moral yang dimiliki oleh seseorang menjadi suatu batasan bagi seorang dalam bertindak. Intensitas moral yang tinggi yang dimiliki oleh seorang akuntan akan menjaga kepentingan dalam pemakai laporan keuangan hasil audit sehingga apabila ada kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan akan mengusik sikap profesionalitasnya sehingga munculnya rasa ingin

mengungkapkan kesalahan tersebut melalui pertimbangan risiko atau kerugian yang mungkin dialami.

Insentif sosial merupakan keengganan atau sikap tidak ingin seorang individu untuk dilihat oleh orang lain sebagai keterlibatan dalam perbuatan abnormal. Norma sosial sendiri muncul dari otoritas, standar hukum, dan kebijakan terhadap prosedur *whistleblowing*. Saat ini masih diperlukannya pembuatan undang-undang sosial yang baru terhadap *whistleblowing*, serta masih memerlukan banyak dorongan sosial untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* (Brown, Hays and Stuebs, 2016)

Penelitian ini merupakan penelitian kompilasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang sudah dilakukan oleh Latan et al (2019) dan (Brown, Hays and Stuebs, 2016). Perbedaan dalam penelitian yang akan saya uji dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menambahkan variabel independen dan menambahkan teori *planned behaviour* yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini dengan menambahkan satu variabel independen dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Brown, Hays and Stuebs, 2016). Variabel independen pada penelitian sebelumnya yaitu tekanan atau insentif keuangan, peluang, dan rasionalisasi. Penambahan variabel insentif moral dan sosial merupakan bentuk pelengkap dari keterbatasan yang ada pada penelitian sebelumnya sehingga dapat di adaptasi menjadi penelitian yang akan di uji. Variabel insentif moral dan sosial ditambahkan untuk melengkapi dari kriteria dari insentif. Insentif dalam

melakukan tindakan *whistleblowing* memiliki tiga bentuk utama yaitu : insentif ekonomi, sosial dan moral oleh (Brown, Hays and Stuebs, 2016). Menambahkan variabel insentif moral dan sosial dapat melengkapi dari kriteria di atas hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Latan et al., (2019) hanya terdapat satu jenis dari insentif. Hasil penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Brown, Hays and Stuebs, 2016) yang menyatakan bahwa intensitas moral dan sosial yang tinggi akan memiliki besaran konsekuensi dan dampak apa yang akan terjadi di dalam suatu kecurangan apabila seorang auditor maupun karyawan mengetahuinya. Selain itu, perbedaan penelitian ini terletak pada responden dalam pengambilan sampel yang akan diuji. Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan sampel *staff finance dan staff accounting* yang bekerja pada perusahaan yang berada di Indonesia. Penelitian ini memperluas responden dalam pengambilan sampel. Perubahan responden dalam penelitian ini dikarenakan kuesioner yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Latan et al., (2019) masih kurang tepat dan sesuai dengan target responden yang terdahulu. Penelitian sebelumnya mengambil sampel pada *audit firms* yang berada pada perusahaan besar dan non besar yang beroperasi di Indonesia. Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH *FRAUD TRIANGLE*, INSENTIF *MORAL* DAN *SOSIAL* TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN WHISTLEBLOWING ”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tekanan berpengaruh negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *financial incentives* berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *opportunity* berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah *rationalization* berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah *moral and social incentives* berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*?

C. Motivasi Penelitian

Seiring berjalanya waktu, semakin banyak kasus dalam penggelapan keuangan di berbagai perusahaan khususnya di Indonesia. Semakin banyak kasus kecurangan yang ditemukan akan menyebabkan semakin tinggi karyawan maupun pegawai yang bekerja pada perusahaan di Indonesia untuk melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing*. Dalam melakukan *whistleblowing*, seorang *whistleblower* memiliki beberapa faktor

yang dapat memengaruhi dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini berfokus pada masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhi dalam melakukan *whistleblowing*.

D. Tujuan Penelitian

Dilakukanya penelitian ini diharapkan dapat menguji pengaruh tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi dan intensif moral dan sosial terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* yang dapat dijadikan gambaran adanya faktor-faktor yang memengaruhi dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh negatif tekanan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif insentif keuangan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif peluang terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif rasionalisasi terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk menguji secara empiris apakah ada pengaruh positif insentif moral dan sosial terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi para akademisi, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi, serta memberikan gambaran mengenai pengaruh tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi dan insentif moral dan sosial terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.
- b. Penelitian ini memperluas penelitian yang sudah ada yaitu menambahkan variabel dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Latan et al (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh (Brown, Hays and Stuebs, 2016) dengan menambah variabel insentif moral dan sosial. Selain itu, penelitian ini juga memperluas sampel yang akan diuji yaitu dengan menggunakan responden yaitu *staff finance & staff accounting* yang bekerja di perusahaan yang berada di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu para auditor dalam melakukan pengungkapan kecurangan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi dalam intensi melakukan *whistleblowing*.