

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pajak merupakan salah satu sumber pendapatan negara yang terbesar dan menjadi prioritas utama dalam membiayai anggaran dan belanja negara. Penerimaan pajak mencapai Rp 1.539,2 Triliun (86,2%) dari total pendapatan negara. Hal ini mengisyaratkan, kontribusi pajak lebih besar jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) seperti sektor minyak dan gas (migas). Sebagaimana yang terjadi pada pemerintah negara lain, terutama di negara maju, andalan utama penerimaan negaranya berasal dari penerimaan pajak (Priantara, 2009:2). Sehingga eksistensinya menjadi sumber primadona dalam membiayai pembangunan negara dan harapannya tidak ada kecurangan dalam penerimaan pajak.

Pada tanggal 19 Agustus 2011 Direktorat Jenderal Pajak (DJP) meningkatkan penyelenggaraan kedisiplinan dengan menerbitkan reformasi birokrasi berupa Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-22/PJ/2011 tentang kewajiban melaporkan pelanggaran dan penanganan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan DJP. Peraturan tersebut diterbitkan dalam rangka mencegah dan mendeteksi dini kecurangan yang mungkin terjadi di lingkungan DJP. *Whistleblowing system* DJP juga dimaksudkan untuk meningkatkan peran serta masyarakat khususnya pegawai pajak yang secara aktif saling mengawasi. Berbagai kasus yang menyeret aparat pajak dalam beberapa tahun terakhir telah menimbulkan skeptisisme wajib pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya (Fasmi dan Misra, 2014). Hal yang sama juga diutarakan oleh Sofia *et al.*, (2013), bahwa kepercayaan masyarakat

terhadap profesionalisme dan perilaku etis profesi pegawai pajak saat ini masih banyak diperbincangkan. Oleh karena itu, dengan adanya *whistleblowing system* bertujuan untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat (*public trust*) terhadap DJP dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Whistleblowing system atau *hotline* menjadi alat pertahanan utama untuk mencegah dan mendeteksi *fraud (deterrence)* karena terbukti memberikan efek jera kepada pelaku potensial (Priantara, 2013:186). *Report to the nations on occupational fraud and abuse* yang dirilis oleh ACFE secara konsisten melaporkan bahwa sebagian besar terdeteksinya kecurangan dilakukan oleh *tip* atau *whistleblower*. Sarana pengaduan ini telah digunakan secara mengglobal diberbagai negara di dunia, khususnya negara maju karena eksistensinya yang sangat penting. Seperti di Amerika Serikat penggunaan sistem *whistleblower* menjadi persyaratan untuk semua organisasi publik (Zimbelman *et al.*, 2014:109). Di Amerika Serikat *whistleblower* diatur dalam Undang-Undang *Whistleblower Protection Act* 1998 sehingga *whistleblower* mendapat perlindungan dari pemecatan, penurunan pangkat, ancaman, gangguan dan tindak diskriminasi. Adapun lembaga perpajakan di Amerika Serikat yaitu *Internal Revenue Service (IRS)* juga menerapkan *whistleblowing system* dan menggunakan *Tax Relief and Healthy Care Act of 2006* sebagai dasar hukumnya.

Dalam membuat keputusan untuk mendorong individu berminat menjadi *whistleblower* tidaklah mudah karena masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan secara serius. Hasil penelitian *Institute of Business Ethics* dalam laporan *Public Concern at Work (PCaW)* (2013), menunjukkan satu dari empat pegawai yang mengetahui bahwa kecurangan sedang terjadi, lebih dari

setengahnya (52%) memilih untuk diam. Hal ini mengingat risiko yang dihadapi ketika menjadi *whistleblower* yaitu tidak hanya pada jabatan, harta dan keselamatan jiwa bahkan nyawa keluarganya pun dapat terancam akibat dari pengungkapan, seperti balas dendam (*retaliation*), intimidasi, *whistleblower* juga dinilai sebagai penghianat, pencemaran nama baik, kebohongan, pemberian keterangan palsu, mendapat sanksi, turun pangkat, dipecat. Sehingga menjadi bumerang tersendiri bagi *whistleblower* yang berniat melaporkan skandal kejahatan.

Salah satu prinsip dasar dari PER-22/PJ/2011 ialah mendorong antusiasme *whistleblower* atau prinsip *early detection* dengan mewajibkan pegawai saling mengawasi dan melaporkan pelanggaran/indikasi pelanggaran di lingkungan DJP. Sebagai imbalan dari kewajiban tersebut DJP memberikan “perlindungan pelapor” (*whistleblower*). Perlindungan yang diberikan kepada *whistleblower* yaitu dengan merahasiakan (*confidentiality*) identitas pelapor dalam hal pelapor bersedia memberikan identitasnya namun Kementerian Keuangan juga memberikan ketentuan agar kerahasiaan lebih terjaga dan jika ingin identitas pelapor tetap rahasia, kementerian keuangan menghimbau untuk tidak memberitahukan/mengisi data-data pribadi seperti nama (*anonymous*), atau hubungan pelapor dengan pelaku karena fokus Kementerian Keuangan hanya pada informasi pengaduannya. Ketentuan selanjutnya juga tidak memperbolehkan mengisi data-data/informasi yang memungkinkan bagi orang lain melakukan pelacakan terhadap *whistleblower*.

Deloitte, salah satu KAP terbesar dari Big 4, dalam studi yang dilakukan di seluruh dunia menyimpulkan alasan mengapa sistem *whistleblowing* gagal mendeteksi adanya pelanggaran, salah satu alasannya yaitu karena kurangnya

anonimitas (Zimbelman *et al.*, 2014:453). Laporan *anonymous* adalah di mana seseorang tidak memberitahukan identitasnya kepada siapapun (PCaW, 2006).

Berbagai studi internasional masih memperdebatkan antara pelaporan secara *anonymous* dan *confidentiality*. Sebagaimana hasil riset Lewis (2006), mengungkapkan dua hingga tiga pihak manajerial di IRS/PCAW menyediakan *confidentiality* bagi pengguna. Lebih lanjut, survei di perguruan tinggi UK, sebesar 96% *confidentiality* dipertahankan sedangkan hanya 54% responden diizinkan melapor secara *anonymous*. Begitu pula sebanyak 71 persen responden pada *National Health Service* yang diizinkan melapor secara *anonymous* meskipun sebesar 97 persen kerahasiaan identitas pelapor akan terjaga. Lewis (2006), juga mengungkapkan pelaporan secara *anonymous* lebih sulit dievaluasi, akibatnya pihak atasan lebih memprioritaskan *confidentiality* daripada *anonymity*. Sehingga hal tersebut mematahkan semangat *whistleblower* karena menduga laporannya tidak berguna. Sebagaimana Miceli dan Near (1994), menyatakan pembalasan dendam (*retaliation*) akan lebih terjadi apabila melapor secara *anonymous* karena pihak manajemen tidak merespon dan meragukan validitas laporan, sehingga *anonymous whistleblowing* relatif lemah.

Di sisi lain studi empiris menunjukkan, *confidentiality* cenderung lemah dibuktikan dengan hasil penelitian Sumantri (2014), pada pegawai di Direktorat Jenderal Pajak di Indonesia mengenai seberapa besar dukungan pegawai terhadap jaminan kerahasiaan identitas pelapor terjaga (*confidentiality*) yaitu hanya sebesar 50%. Hal ini mengisyaratkan rendahnya keyakinan pegawai pajak terhadap penjagaan identitas pelapor oleh DJP.

Sarbanes Oxley Act 2002 secara khusus dapat digunakan untuk organisasi *noncorporate* (Eaton dan Akers, 2007). Undang-Undang tersebut

pada *section 301* mensyaratkan untuk melindungi identitas *whistleblower* dengan mengizinkan melapor secara *anonymous*. Hal ini akan memberikan jaminan kerahasiaan bagi *whistleblower* (Chaurasiya *et al.*, 2013). Sejak berlakunya SOX 2002 meningkatkan penggunaan serta kepercayaan pegawai terhadap *whistleblowing system* sehingga SOX mendorong pegawai untuk lebih responsif menjadi *whistleblower* (Eaton dan Akers, 2007; Sonnier, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Miceli *et al.*, (1999), di *federal employees* menemukan bahwa 38% *whistleblower* mendapatkan ancaman pembalasan atas laporannya, dan hal itu menjadi faktor pendorong bagi *whistleblower* untuk memilih melaporkan kecurangan secara *anonymous*. Adapun contoh kasus yang terkini yaitu tahun 2012, dimana 2 kepala petugas medis di Uttar Pradesh, India meninggal karena dibunuh setelah melaporkan dugaan korupsi yang terjadi di lingkungan kerjanya (Chatterjee, 2015). Dengan demikian, peneliti berargumen bahwa eksistensi *anonymous reporting channel* sangat diperlukan dalam sistem pelaporan kecurangan, karena itu dapat meningkatkan keinginan *whistleblower* untuk mengurangi kecurangan yang ada (Kaplan *et al.*, 2012).

Hasil penelitian tersebut serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan Lenzer (2004), yang menemukan bahwa *anonymous reporting* dalam mengungkap dugaan kecurangan sangatlah penting untuk dipertahankan agar pihak pelapor dapat terhindar dari ancaman yang ada, karena perlindungan dari *retaliation* bagi *whistleblower* sangat diperlukan (Kesselheim *et al.*, 2010; Rapp, 2012). Hal serupa juga diungkapkan oleh Kaplan dan Schultz (2007), yang menyatakan bahwa suatu instansi kemungkinan kecil akan melapor secara *non-anonymous* ketika disuatu instansi tersebut menyediakan pelaporan *anonymous*.

Imbangan lainnya yang memiliki peranan penting dalam penerapan sistem *whistleblowing* adalah prinsip *early detection* dari PER-22/PJ/2011, yang diantaranya mengatur tentang “laporan ditindaklanjuti”. Menurut Machzumi (2013), salah satu cara guna meningkatkan keberhasilan dalam penerapan *whistleblowing*, suatu kementerian/lembaga perlu mempertimbangkan aspek jaminan guna menindaklanjuti laporan yang disampaikan oleh pelapor (*whistleblower*). Hasil survei akan keefektifan *whistleblowing system* di UK, menunjukkan bahwa 74% hambatan utama seseorang tidak melaporkan dugaan tindakan kecurangan adalah dikarenakan terdapat anggapan bahwa laporannya tersebut akan diabaikan tidak ada tindak lanjut dan 44% seseorang tidak akan melaporkan kedua kalinya apabila sudah tidak terdapat tindak lanjut atas laporan tersebut (PCaW, 2013).

Hasil penelitian yang serupa juga didapatkan oleh Dorasamy (2013), yang melakukan penelitian pada pegawai lembaga perguruan tinggi, Universitas Teknologi Durban di Afrika Selatan, di mana mayoritas *officials* ragu terhadap institusinya apakah setiap laporan yang mereka sampaikan mengenai praktik tidak etis di lingkungan kerja akan ditindaklanjuti. Mayoritas di penelitian tersebut mereka hanya menanggapi sebesar (21,37%). Akibatnya, mekanisme *whistleblowing* gagal. Sedangkan temuan di negara USA sebagian besar direktur audit internal akan merespon laporan awal *whistleblower* dalam jangka waktu dua minggu dan hanya sebesar 6% dari mereka tidak merespon laporan (Akers dan Eaton, 2009). Dengan demikian, agar *whistleblowing system* dapat berjalan dengan efektif, maka setiap komplain yang diterima mendapat jaminan untuk ditindaklanjuti kemudian kejelasan siapa yang akan menindaklanjuti dan bagaimana hasil tindak lanjut dari pengaduan tersebut yang akan disampaikan

kepada pelapor (PWC, 2012). Hal ini akan mendorong pelaporan pelanggaran lebih lanjut (Zimbelman *et al.*, 2014:453).

Selain itu, secara substansial, pentingnya persoalan (*concern*) tersebut dapat pula dibuktikan dengan salah satu studi empiris yang dilakukan di UK oleh Yeoh (2014), yang menemukan bahwa penyebab skandal 'London Interbank Offered Rate' adalah karyawan yang terdorong untuk tidak melaporkan terjadinya dugaan kecurangan, yang hal itu disebabkan karena setiap laporannya kemungkinan besar akan diabaikan dan selain itu pula mereka (pelapor) akan menjadi korban dari orang yang dilaporkan. Dengan demikian, tanpa adanya dukungan mekanisme sistem *whistleblowing* yang baik maka hal itu akan melemahkan niat karyawan untuk melaporkan *issue* atau dugaan tindakan yang mengarah pada pelanggaran (Pemberton *et al.*, 2012). Penerapan sistem *whistleblowing* secara aktif dan luas sudah diterapkan pada berbagai organisasi di UK dan USA (Gallie *et al.*, 2006), dan penelitian mengenai hubungan *retaliation* dan *whistleblowing* sudah dilakukan oleh Burkin dan Kleiner (1998) dan Lewis dan Uys (2007).

Mengingat akan pentingnya peran sistem *whistleblowing*, salah satu instansi pemerintah Indonesia yaitu DJP menerbitkan sebuah peraturan yang mengatur tentang *whistleblowing* yang bertujuan untuk mendorong individu guna melaporkan dan mengurangi tindakan ilegal yang terjadi di lingkungan instansinya, yang disebut dengan prinsip *early detection*. Salah satu dari prinsip *early detection* lainnya yang dikeluarkan oleh Peraturan Dirjen Pajak No. PER-22/PJ/2011 ialah mengatur tentang “pemberian penghargaan” (*reward*) kepada *whistleblower* yang melaporkan dugaan ilegal di lingkungan DJP. Hal serupa juga diterapkan di lembaga pajak Amerika Serikat yaitu IRS (*Internal Revenue*

Tax) yang memberikan *reward* kepada *whistleblower*. Ada dua jenis *reward* yang diberikan IRS kepada *whistleblower* menurut ketentuan IRS. Pertama, jika pajak, denda, bunga dan jumlah lainnya dalam persengketaan melebihi \$2 juta, IRS akan membayar 15% hingga 30% dari jumlah yang dapat dikumpulkan kepada *whistleblower*. Kedua, jika jumlah persengketaan yang disebutkan sebelumnya tidak mencapai \$2 juta, *reward* maksimal yang dapat diperoleh *whistleblower* sebesar 15% dari jumlah yang dapat dikumpulkan.

Eksistensi pemberian *monetary rewards* atau *incentives* memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan dalam melaporkan tindakan-tindakan yang mengandung kecurangan karena dari sisi psikologi seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu apabila terdapat stimulus yang mempengaruhinya (Zhang, 2008). Hasil penelitian Ponemon (1994), mengindikasikan bahwa *financial reward* atau pemberian kontrak kerja jangka panjang memiliki dampak positif dalam penerapan *whistleblowing system*.

Hasil penelitian tersebut juga serupa dengan yang dihasilkan oleh Xu dan Ziegenfuss (2008) dan Moberly (2012), yang menemukan bahwa sistem *reward* yang diterapkan oleh suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan sistem *whistleblowing*. Akan tetapi, temuan yang dilaporkan oleh PCaW (2013), memiliki hasil yang berbeda, di mana di UK tidak mendukung adanya sebuah *reward* untuk *whistleblower* dengan alasan tidak konsisten dengan budaya dan filosofi di UK, merusak moral dan jati diri *whistleblower*, dapat menyebabkan laporan palsu, dapat merusak kredibilitas kesaksian, dapat menghasilkan peran negatif dari *whistleblower*, tidak konsisten dengan rezim kompensasi saat ini di UK.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan di Indonesia adalah penelitian yang dilakukan oleh Sumantri (2014), di mana penelitian ini fokus pada prinsip *early detection* yaitu mendorong antusiasme *whistleblower* dan merupakan salah satu prinsip dasar dari Peraturan Direktur Jenderal Pajak nomor PER-22/PJ/2011 dengan menggunakan variabel melapor tanpa identitas (*anonymous reporting*), laporan ditindaklanjuti (*follow up report*), dan *reward* (penghargaan) kepada *whistleblower*.

Penelitian Sumantri (2014), merupakan penelitian kepustakaan dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menguji pengaruh. Selain itu, Sumantri (2014), di penelitiannya menggunakan variabel kerahasiaan identitas pelapor (*confidentially*) guna melindungi identitas *whistleblower*. Hasil penelitian dari variabel tersebut menunjukkan terdapat tingkat penilaian yang relatif kecil, yaitu hanya sebesar 50%. Hal ini mengisyaratkan minimnya kepercayaan pegawai terhadap jaminan kerahasiaan identitas *whistleblower* yang dilakukan oleh DJP. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti mencoba menggunakan variabel *anonymous* untuk melindungi identitas *whistleblower* karena berdasarkan penelitian-penelitian akademik sebagaimana yang sudah dijelaskan di atas, menunjukkan pelaporan secara *anonymous* cukup efektif dalam penerapan sistem *whistleblowing*.

Selain penelitian Sumantri (2014), juga terdapat penelitian eksperimen yang dilakukan Putri (2012), dimana penelitian tersebut lebih menekankan pada konteks akuntansi manajemen, dia berpendapat bahwa karena akuntan manajemen sebagai pihak yang memiliki posisi untuk mengobservasi, berpartisipasi atau memiliki pengetahuan dalam kecurangan laporan keuangan,

maka akuntan manajemen tersebut memiliki tanggung jawab untuk mengkomunikasikan informasi penyimpangan yang terjadi kepada otoritas di atasnya. Tanggung jawab mengkomunikasikan informasi yang tidak baik ini bisa dipahami sebagai tanggung jawab akuntan manajemen untuk berperilaku sebagai seorang *whistleblower*. Di dalam penelitian ini melibatkan mahasiswa akuntansi yang sudah pernah mengambil matakuliah akuntansi manajemen di sebuah universitas negeri dan swasta yang ada di Yogyakarta.

Penelitian ini menemukan bukti yang menunjukkan bahwa antara jalur pelaporan *anonymous* dalam kondisi *structural model* dengan jalur pelaporan *non-anonymous* dalam kondisi *reward model* sama-sama efektif dalam mendorong *whistleblowing*. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam kondisi *structural model* individu lebih memilih menggunakan jalur pelaporan *anonymous* untuk melaporkan tindakan *wrongdoing* dan dalam jalur pelaporan *non-anonymous* pemberian *reward* juga diinginkan. Dengan demikian, dia menyarankan bagi manajemen puncak di dalam sebuah organisasi, ketika akan menentukan kebijakan untuk mendorong karyawannya mengungkap *wrongdoing* dari sebuah laporan keuangan, mempertimbangkan jalur pelaporan *anonymous* dan pemberian sebuah insentif *financial*.

Penelitian ini dengan penelitian Putri (2012), berbeda dalam berbagai hal dan implikasi. Penelitian ini menggunakan *real* responden yang bekerja di kantor pajak sehingga hasil yang didapatkan kemungkinan besar (diharapkan) jauh mendekati kondisi dan situasi yang sebenarnya. Dan juga, sebagaimana yang sudah disebutkan di paragraf sebelumnya, bahwa penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana penyajiannya dilakukan secara statistikal.

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Selatan. Berkenaan dengan kasus yang terjadi pada Tommy Hendratno selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi di KPP Pratama Sidoarjo Selatan yang terjerat kasus suap restitusi pajak PT Bhakti Investama. Direktorat Jenderal Pajak telah memantau sepak terjang tersangka, Tommy Hendratno sejak tahun 2011, “dia terpantau berkat sistem *whistleblower*,” kata sumber *Tempo.Co* (Jumat, 8/6/2012). *Whistleblower* merupakan orang dalam instansi yang memiliki akses informasi pelanggaran dan mengadukan pelanggaran tersebut.

“Tertangkapnya Tommy Hendratno dan beberapa oknum pajak lainnya merupakan bukti bahwa sistem ini berjalan dengan baik. Alasannya, penangkapan ini berasal dari informasi *whistleblowing system* di Ditjen Pajak yang kemudian dilaporkan dan kami koordinasikan dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK),” tutur Direktur Jenderal Pajak Fuad Rahmany”.

Alasan dari keefektifan *whistleblowing system* tersebut yang dapat mendeteksi kasus kecurangan pajak Tommy Hendratno sejak tahun 2011 dan membongkar secara tangkap tangan tahun 2012. Fenomena ini menarik peneliti untuk menguji dan mengetahui apakah reformasi birokrasi berupa *whistleblowing system* yang diterbitkan DJP dengan prinsip dasar yaitu prinsip *early detection* yang memberikan imbalan berupa perlindungan terhadap kerahasiaan identitas pelapor (*whistleblower*), laporan ditindaklanjuti (*follow up report*) serta pemberian *reward* (penghargaan) dapat mempengaruhi minat pegawai/pejabat pajak melakukan *whistleblowing* dengan tujuan guna mengurangi tindakan pelanggaran atau kecurangan.

Dengan demikian, implikasi dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa saran yang dapat meningkatkan keefektifan *whistleblowing system* dalam mencegah dan mendeteksi dini kecurangan di lingkungan organisasi khususnya organisasi yang berada di bawah naungan Kementerian

Keuangan. Dengan bahasa lain penelitian ini akan mencoba mengatasi pernyataan Carolina (2012), yang menyebutkan korupsi merupakan fenomena yang tidak terelakkan lagi keberadaannya di banyak negara di Asia, termasuk Indonesia dan hampir di seluruh pelosok di Indonesia disinyalir telah terjadi korupsi, baik di sektor publik maupun sektor swasta, dari pemerintahan tingkat pusat sampai tingkat daerah bahkan tingkat terendah sekalipun. Sangat perlu ditegaskan bahwa penelitian ini hanya akan menitikberatkan pada sistem pelaporan/pengaduan (*whistleblowing*) yang dilakukan antar karyawan atau pegawai yang ada di dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Republik Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah melapor tanpa identitas (*anonymous reporting*) berpengaruh terhadap minat individu untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*)?
2. Apakah laporan ditindaklanjuti (*follow up report*) berpengaruh terhadap minat individu untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*)?
3. Apakah penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap minat individu untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*)?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai adanya hubungan antara:

1. Melapor tanpa identitas (*anonymous reporting*) terhadap minat individu untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*).
2. Laporan ditindaklanjuti (*follow up report*) terhadap minat individu untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*).
3. Penghargaan (*reward*) terhadap minat individu untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*).

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat yang dapat diaplikasikan bagi:

- a. Kementerian Keuangan, khususnya Direktorat Jenderal Pajak

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi saran yang dapat meningkatkan keefektifan penerapan *whistleblowing system* di lingkungan organisasi yang berada di bawah naungan Kementerian Keuangan.

- b. Akademisi

Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan literatur berkenaan dengan penerapan *whistleblowing system* guna memerangi kecurangan yang ada.