

BAB I

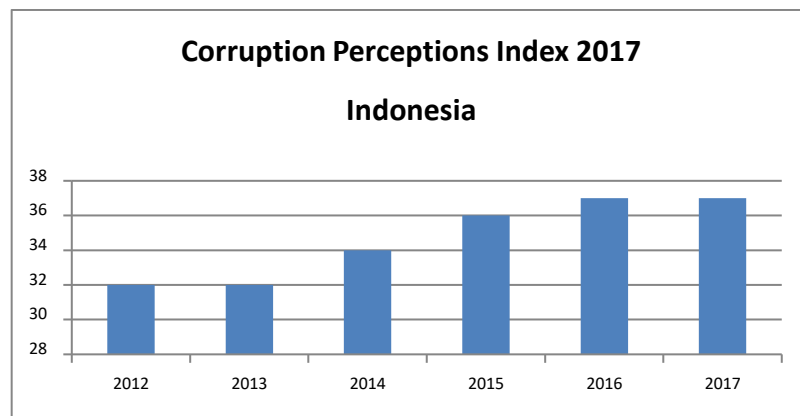
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya kasus pelanggaran akuntansi di dalam dan di luar negeri mencerminkan ketidakprofesionalan dan pelanggaran etis akuntan. Profesi akuntan sebagai profesi penyedia informasi sudah seharusnya menyediakan informasi yang terpercaya. Kegagalan dalam menyediakan informasi yang terpercaya dapat mengakibatkan kerugian bagi para pengguna laporan keuangan. Kerugian tersebut dikarenakan para pengguna laporan keuangan mendasarkan keputusannya pada informasi yang disajikan oleh karyawan khususnya bagian akuntan, sehingga informasi yang salah dapat berujung pada keputusan yang salah pula.

Skandal yang paling fenomenal itu seperti perilaku korupsi. Berdasarkan data *transparency International* (2018) Indonesia berada pada urutan ke 101 dari skala global, sedangkan skala asia pasifik berada pada urutan ke 96. Hasil jajak survei menunjukkan bahwa pemberantasan korupsi di Indonesia semakin di tingkatkan dari tahun ke tahun. Berdasarkan skala grafik di atas, menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan di Indonesia semakin bersih dari korupsi seiring dengan terungkapnya kasus korupsi di Indonesia, walaupun masih banyak perkara korupsi yang mampu di tangani oleh KPK. Seperti laporan tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi (2017) yang melaporkan penanganan kasus pada tahap penyelidikan 123 kasus, tahap penyidikan 121 kasus, tahap penuntutan 103 kasus, tahap Inkracht 84 kasus, dan tahap eksekusi 85 kasus. Ketika data ini dibandingkan dengan laporan tahunan Komisi Pemberantasan

Korupsi (2016) yang melaporkan penanganan kasus pada tahap penyelidikan 96 kasus, tahap penyidikan 99 kasus, tahap penuntutan 76 kasus, tahap *Inkracht* 71 kasus, dan tahap eksekusi 81 kasus. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada grafik di bawah ini menurut *corruptionpercepstions index global 2012-2017* sebagai berikut:



Sumber: Data olahan peneliti (*transparency International* ,2018)

Hasil jajak survei di atas menunjukkan bahwa pemberantasan korupsi di Indonesia semakin di tingkatkan dari tahun ke tahun. Berdasarkan skala grafik di atas, menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan di Indonesia semakin bersih dari korupsi seiring dengan terungkapnya kasus korupsi di Indonesia, walaupun masih banyak perkara korupsi yang mampu di tangani oleh KPK. Seperti laporan tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi (2017) yang melaporkan penanganan kasus pada tahap penyelidikan 123 kasus, tahap penyidikan 121 kasus, tahap penuntutan 103 kasus, tahap *Inkracht* 84 kasus, dan tahap eksekusi 85 kasus. Ketika data ini dibandingkan dengan laporan tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi (2016) yang melaporkan penanganan kasus pada tahap penyelidikan 96 kasus, tahap penyidikan 99 kasus, tahap penuntutan 76 kasus, tahap *Inkracht* 71 kasus, dan tahap eksekusi 81 kasus.

Pelanggaran atau segala macam praktik menyimpang dapat terjadi pada unit-unit organisasi/perusahaan baik swasta maupun pemerintahan, dan apabila dibiarkan berlarut-larut maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan/pemerintahan yang bersangkutan bahkan dapat menimbulkan kerugian bagi suatu negara.

Banyak perusahaan telah menerapkan sistem kontrol organisasi hierarkis yang kuat, tetapi kenyataannya masih banyak ditemukan skandal kecurangan korporasi (*fraud*) dan praktik korupsi di dalamnya. *Fraud* sangat sulit terdeteksi karena individu yang melakukan *fraud* cenderung berupaya menutupi tindak kejahatannya, *fraud* merupakan suatu tindakan yang sulit diprediksi dan para auditor memiliki pengalaman yang terbatas dalam mendeteksi *fraud*. Kompleksitas operasional organisasi yang semakin meningkat dan adanya keterbatasan informasi dalam suatu organisasi menyebabkan kapasitas organisasi masih perlu terus menerus dioptimalkan melalui mekanisme kontrol sosial (Waluyo, 2010).

Hal ini diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak. Salah satu bentuk pengendalian intern untuk mencegah pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *whistle blowing*. *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal, atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. *Whistleblowing* merupakan kegiatan pengungkapan informasi oleh seseorang dalam organisasi

kepada pihak-pihak tertentu akibat adanya pelanggaran atau kejahatan (Miceli *et al.*, 2008).

Pada instansi swasta khususnya yang telah menerapkan *whistleblowing system*, seluruh karyawan sebagai pengguna potensial dari sistem *whistleblowing* karena karyawan secara aktif terlibat dalam kegiatan operasional dan teknis dari perusahaan tersebut (Humaira, 2017). Karyawan khususnya pada bagian akuntansi memiliki pengetahuan rinci tentang bagaimana proses kegiatan organisasi berlangsung, maka merekalah yang paling mungkin untuk mengetahui tentang keberadaan korupsi di lingkungan kerjanya. Menurut *National Business Ethics Survey* (2007) yang dilakukan oleh *Ethics Resource Center* disimpulkan bahwa karyawan semakin bekerja di lingkungan yang kondusif untuk terjadinya kecurangan dan terdapat tanda-tanda kecurangan maka semakin tinggi tingkat kecurangan di masa depan jika tidak segera diambil tindakan.

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (2011) mengungkapkan bahwa Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menerbitkan pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *whistleblowing System* (WBS). Sagara (2013) menyatakan peraturan KNKG tersebut mewajibkan para akuntan untuk melaporkan kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai. Tindakan pelaporan kecurangan ini disebut dengan *whistleblowing*, yaitu, pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. Sistem pelaporan kecurangan di Indonesia sudah mulai dikembangkan oleh beberapa lembaga negara seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas

HAM), Komisi Yudisial (KY), Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas), dan Komisi Kejaksaan. Sedangkan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban masih dalam tahap pembangunan sistem. Beberapa perusahaan swasta dan BUMN sudah membangun dan menerapkan sistem *whistleblowing*, diantaranya Pertamina, Pelindo III, United Tractors, Sinar Mas, dan sebagainya. Beberapa contoh, misalnya Sherron Watkins (kasus manipulasi laporan keuangan perusahaan Enron, Jeffrey Wigand (praktik manipulasi kadar nikotin rokok), Cynthia Cooper (kasus kecurangan perusahaan Worldcom, Komisaris Jendral Susno Duadji (kasus penggelapan pajak dan pencucian uang Gayus Tambunan), Agus Condro (kasus suap pemilihan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia) dan Vincentius Amin Sutanto (kasus skandal manipulasi pajak Sukanto Tanoto).

Siapa pun bisa menjadi *whistleblower*, namun untuk menjadi *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Seorang *whistleblower* harus memiliki hati nurani dan keberanian. Kedua hal tersebut harus ada dalam diri seseorang yang *whistleblower*. Hati nurani ingin mengungkapkan apa yang tidak benar dan keberanian dalam mengungkapkan apa yang sebenarnya atau kesalahan yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Seperti yang kita ketahui, *whistleblower* di Indonesia ataupun di Negara lain memiliki pengalaman pahit yang dilaluinya setelah mereka memilih menjadi *whistleblower*, mulai dari pemecatan, ancaman, hingga mendapatkan tuduhan balik atas apa yang diungkapkannya. Dilihat dari nasib *whistleblower* tersebut, sepertinya akan sulit menumbuhkan motivasi bagi pegawai/ karyawan yang mau menjadi *whistleblower* selanjutnya. Dilaporkan 90% dari *whistleblower* kehilangan pekerjaan mereka atau diturunkan jabatannya (Afriana dan Odiatma, 2017).

Para *whistleblower* sangat rentan akan intimidasi dan ancaman bahkan cenderung menjadi sasaran kriminalisasi sebagai pelaku kejahatan yang dikualifikasi sebagai tindak pidana pencemaran nama baik dan perbuatan tidak menyenangkan, sehingga akhirnya mereka dituntut dan dihukum, padahal mereka adalah kunci dari pemberantasan korupsi. Perlindungan hukum bagi pelapor (*whistleblower*) sangat penting diberikan mengingat peran seorang pelapor (*whistleblower*) bisa mempermudah mengungkap tindak pidana yang terjadi. Instrumen perlindungan terhadap pelapor (*whistleblower*) diatur dalam UNCAC (*United Nation Convention Against Corruption*), Undang- Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Revisi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2006, Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Nomor 20 Tahun 2001, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 04 Tahun 2011, dan Peraturan Bersama Kemenkumham, Jaksa Agung, Kepala Kepolisian, KPK, dan LPSK Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlindungan Bagi Saksi Pelapor, Pelapor, dan Pelaku yang Bekerja Sama. Akan tetapi peraturan tersebut belum dapat melindungi keberadaan *Whistleblower*.

Menjadi *whistleblower* merupakan tindakan yang berisiko karena terdapat ancaman fisik dan psikis baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak tertentu yang mengakibatkan *whistle blower* merasa takut dan dipaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkenaan dengan kesaksiannya dalam suatu kasus. Hal ini merupakan salah satu penyebab rendahnya keberanian untuk mengungkap kecurangan. Rendahnya keberanian mengungkap kecurangan-kecurangan yang ada dalam sebuah perusahaan menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Secara teori, niat seseorang melakukan suatu perilaku dapat dijelaskan melalui teori-teori dalam bidang psikologi maupun sistem informasi keperilakuan yaitu *theory of planned bahavior (TPB)*. Ajzen dan Fishbein (1980) menyempurnakan *Theory of Reasoned Action (TRA)* dan memberikan nama *Theory of Planned Behaviour*. Teori ini menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Pengaplikasian *theory of planned bahavior (TPB)* umumnya diterapkan pada lingkup dunia ekonomi dan psikologi. Amaliyah (2008) menyebutkan bahwa TPB menjelaskan niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), persepsi kontrol perilaku (*perceived bahavioral control*). Seseorang akan memiliki niatan dalam dirinya sebelum melakukan hal yang ingin dilakukannya.

Menurut pengamatan peneliti, terdapat salah satu faktor yang juga cenderung mendistorsi niat melakukan *whistleblowing* adalah perlindungan hukum terhadap *whistleblowing* di Indonesia masih lemah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolfe (2014) yang menyatakan bahwa tidak adanya undang-undang perlindungan khusus terhadap *whistleblower* di Indonesia meskipun telah ada Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal ini ini dianggap tidak dapat memberi perlindungan yang memadai dari ancaman, intimidasi, dan pembalasan terhadap *whistleblower*. Namun, apakah benar faktor tersebut menjadi penghambat dalam intensi *whistleblowing* mengingat Kementerian Keuangan sudah melakukan berbagai langkah antisipatif untuk melindungi *whistleblower*.

Hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut bagaimana keterkaitan perlindungan hukum terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Perlindungan hukum yang diberikan terhadap seseorang yang mempunyai niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan faktor individu seperti sikap atas perilaku, norma subyektif, dan kontrol atas perilaku berdasarkan *Theory of Planned Behaviour* ini harus benar-benar diwujudkan. Seperti yang kita ketahui bahwa *whistleblower* yang bisa juga menjadi tersangka dalam kasus yang sama tidak dapat dibebaskan dari tuntutan pidana, namun keberaniannya untuk mengungkapkan kejahatan yang terjadi bukanlah hal yang mudah karena harus diperhadapkan dengan berbagai risiko.

Penelitian mengenai niat berperilaku banyak ditemukan di berbagai bidang keilmuan. Penelitian-penelitian ini mengaplikasikan *theory of planned behavior* dan memperoleh hasil yang berbeda. Penelitian mengenai niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* telah dilakukan baik di luar maupun di dalam negeri. Di Indonesia, penelitian mengenai persepsi dan pengaruhnya terhadap niat melakukan *whistleblowing* pernah dilakukan oleh Sulistomo (2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi tentang norma subyektif, sikap, dan persepsi tentang kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan pengungkapan kecurangan. Sagara (2013) menyatakan semakin berpengalaman seseorang maka semakin berkomitmen orang tersebut pada organisasinya. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa profesionalisme *internal auditor* mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Parianti *et al* (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa sikap kearah perilaku, norma subjektif serta persepsi kendali atas perilaku berpengaruh positif pada niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan

whistleblowing. Rustiarini dan Sunarsih membuktikan secara empiris dalam penelitiannya bahwa kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, akan tetapi sikap dan norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Selanjutnya pada penelitian Flannery dan Max (2000) menunjukkan bahwa *attitude* berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan *perceived behavioral control* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian lainnya oleh Gibson dan Frakes (1997) berpendapat bahwa *attitude* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* pada proesi akuntan. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Alleyne (2010) yang menyatakan bahwa *attitude*, *subjective norms*, *perceived behavioral control*, *personal responsibility* berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini terjadi juga pada penelitian Park dan Blenkinsop (2009) yang berpendapat bahwa *attitude*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control* berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian lainnya terkait dengan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* ini pernah dilakukan oleh Hassink, et al (2007), Cho dan Song (2015) dan Kuswanto (2016) yang menyatakan bahwa *protection whistleblower* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Brennan dan Kelly (2017) berpendapat bahwa *protection whistleblower* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* yang dimaksud adalah baik ada maupun tidak ada perlindungan, *whistleblower* akan tetap melakukan *whistleblowing*.

Dengan demikian, topik penelitian ini menarik untuk diteliti secara lebih mendalam karena pada penelitian terdahulu terkait variabel yang digunakan

dalam hubungannya dengan *intensi whistleblowing* menunjukkan hasil yang berbeda sehingga terkesan tidak konsisten sehingga muncul kesenjangan penelitian. Perlunya pengujian kembali terhadap penelitian-penelitian tersebut dengan menguji faktor individual berdasarkan *Theory of Planned Behaviour* dan perlindungan hukum sebagai dukungan perlindungan *whistleblower* dengan objek penelitiannya adalah pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebagai pengguna potensial dari sistem *whistleblowing* karena pegawai secara aktif terlibat dalam kegiatan operasional dan teknis dalam perusahaan tersebut. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Karena perusahaan ini telah menerapkan *Whistleblowing System* sejak tahun 2015 sehingga sangat cocok untuk menjadi objek penelitian ini yang memang memerlukan objek penelitian yang telah menerapkan *Whistleblowing system* secara efektif. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku berdasarkan *Theory of Planned Behaviour* dan perlindungan hukum terhadap *whistleblowing intention* pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah sikap memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* pegawai?
2. Apakah norma subjektif memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* pegawai?

3. Apakah persepsi kontrol atas perilaku memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* pegawai?
4. Apakah perlindungan hukum memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap *whistleblowing intention* pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh norma subjektif terhadap *whistleblowing intention* pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kontrol atas perilaku terhadap *whistleblowing intention* pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh perlindungan hukum terhadap *whistleblowing intention* pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Memberikan tambahan informasi dan masukan tentang pentingnya peran seluruh karyawan dalam hal mengungkapkan fakta dilapangan kepada auditor internal perusahaan sebagai pengendali intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi sehingga diperlukan *whistle-blowing* dalam mengungkapkan adanya tindakan *fraud* pemahaman tentang faktor-faktor apa saja yang mendasari niat/intensi untuk

melakukan *whistle-blowing* sehingga tidak terjadi penyimpangan perilaku dan sebagai sarana memperkenalkan pada masyarakat.

2. Bagi Pengembangan ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil-hasil pengujian empiris untuk melengkapi penelitian-penelitian mengenai *whistle-blowing* berkaitan dengan faktor-faktor individual Memberikan masukan bagi dunia akademisi (khususnya dalam bidang pendidikan akuntansi) dalam mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya mengetahui pengaruh faktor individual dalam dunia kerja kepada para mahasiswa, sebagai calon akuntan dan auditor dimasa yang akan datang. Dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang Akuntansi Sektor Publik tentang keperilakuan individu khususnya bagi auditor internal pemerintah dalam kualitas audit yang baik dan tidak terjadi penyimpangan perilaku.