

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern dan kompleks, berkembang pula praktik kejahatan dalam bentuk kecurangan (*fraud*) diberbagai bidang ekonomi. Jenis *fraud* yang terjadi di berbagai negara bisa berbeda-beda, hal tersebut dipengaruhi oleh kondisi hukum di negara yang bersangkutan. Pada negara-negara maju dengan kehidupan ekonomi yang stabil, praktik *fraud* cenderung memiliki modus yang sedikit untuk dilakukan. Sedangkan pada negara-negara berkembang, praktik *fraud* cenderung memiliki banyak modus yang dapat dilakukan. Tindakan kecurangan (*fraud*) dapat terjadi di setiap organisasi baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan.

Namun sebenarnya *fraud* bukanlah kejahatan yang baru terjadi melainkan sudah ada sejak lama, salah satunya pada zaman Babilonia 1800 sebelum masehi, dimana terdapat salah satu hukum Hamurabi Babilonia yang menyatakan apabila ada seseorang yang dipercayakan untuk mengembala kambing tetapi kambing yang dipercayakan tersebut bukan bertambah tetapi berkurang maka pengembala tersebut diharuskan mengganti sepuluh kali lipat kambing tersebut kepada si pemilik ternak (Priantara, 2013).

The Association of Certified Fraud Examiners (2016), mendefinisikan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja dengan tujuan tertentu, yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam maupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok baik secara langsung maupun tidak langsung yang bisa merugikan pihak lain

Fraud merupakan bahaya laten yang mengancam dunia. Hasil penelitian *Assosiation Of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2016) global menyatakan bahwa rata-rata 5% pendapatan organisasi menjadi korban *fraud* setiap tahun, *fraud* sendiri diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok, antara lain kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.

ACFE dalam penelitian internasionalnya telah mengelompokkan banyaknya kasus *fraud* yang terjadi diberbagai wilayah.

Tabel 1.1 Jumlah Fraud Diberbagai Wilayah Geografi

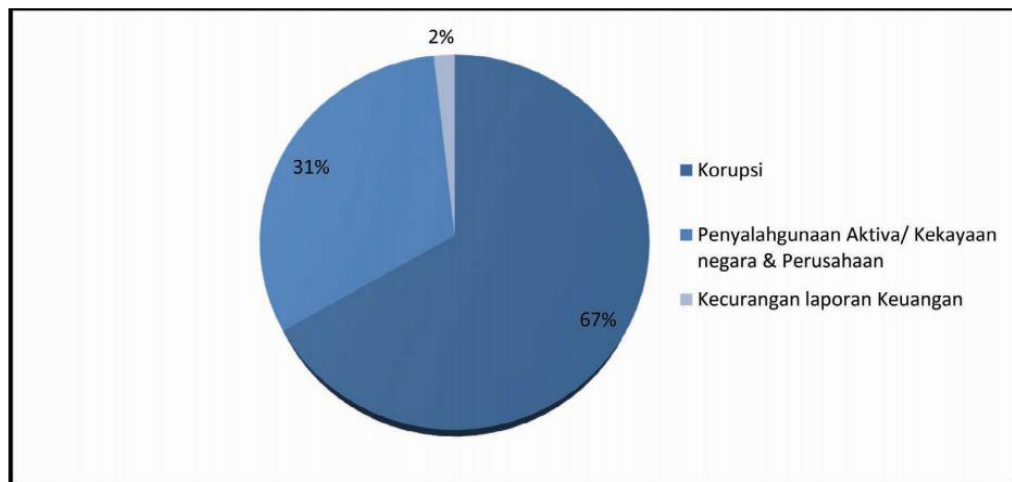
Wilayah	Jumlah Kasus	Persentase	Rata-rata Kerugian
United State	1038	48,8%	\$ 120.000
Sub-Saharan Africa	285	13,4%	\$ 143.000
Asia-Pacific	221	10,4%	\$ 245.000
Latin America and the Caribbean	112	5,3%	\$ 174.000
Western Europe	110	5,2%	\$ 263.000
Estern Europe and Western/Central Asia	98	4,6%	\$ 200.000
Southern Asia	98	4,6%	\$ 100.000
Canada	86	4,0%	\$ 154.000
Middle East and North Africa	79	3,7%	\$ 275.000

Sumber: ACFE, 2016

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah kasus *fraud* paling banyak terjadi di United State, salah satu kasus *fraud* di Amerika yang menggemparkan dunia adalah kasus Enron dimana dewan direksi Enron telah melakukan berbagai bentuk kecurangan berupa manipulasi laporan keuangan (Curwen, 2003). Runtuhnya perusahaan publik raksasa *Enron Corporation* di Amerika Serikat merupakan salah satu bentuk nyata dari adanya *fraud* dengan skema praktik *fraudulent statements* yang dilakukan oleh para dewan eksekutif yang diwujudkan dalam bentuk transaksi *off balance sheet* serta penetapan kompensasi yang tinggi bagi eksekutif perusahaan, kasus tersebut terungkap kepada publik dikarenakan adanya seorang pelapor atau *whistleblower* dari

anggota internal organisasi tersebut, Sherron Watkins seorang eksekutif *Enron* memutuskan menjadi *whistleblower* dan mengungkapkan skandal tersebut kepada publik.

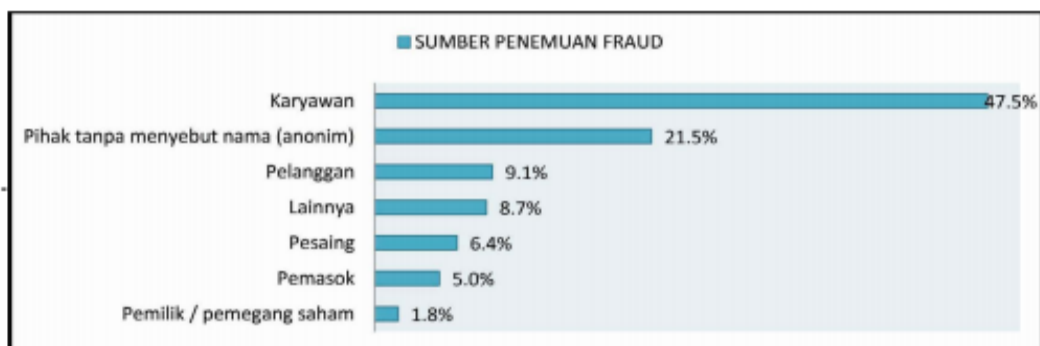
Gambar 1.1. *Fraud* yang Paling Banyak Di Indonesia.



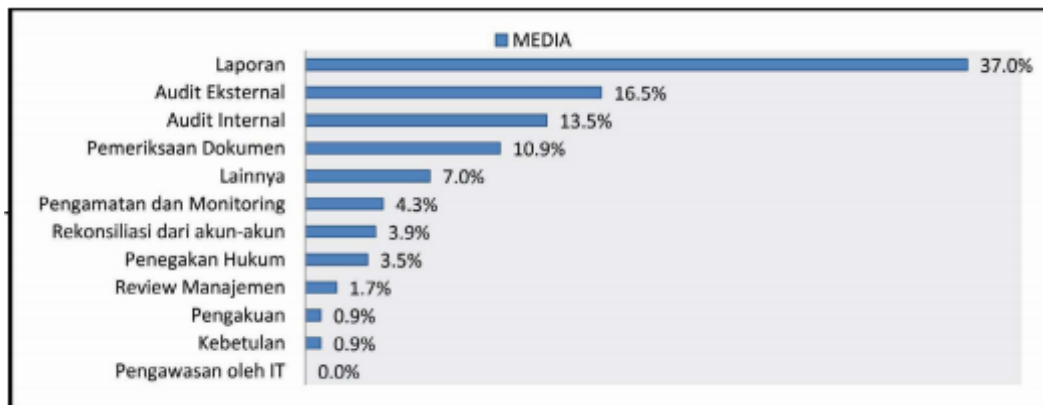
Sumber : ACFE, 2016

Sedangkan di Negara Indonesia sendiri tindakan *fraud* yang terjadi berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia menemukan bahwa *fraud* yang terjadi sebesar 2% untuk kecurangan kecurangan laporan keuangan, 31% *fraud* penyalahgunaan aset dan 67% tindakan korupsi telah terjadi di Indonesia.

Gambar 1.2 Sumber Penemuan *Fraud*.



Sumber : ACFE, 2016

Gambar 1.3. Media Penemuan *Fraud*

Sumber ACFE, 2016

Dari data ACFE diatas dapat diketahui bahwa media yang paling banyak ditemukannya *fraud* adalah melalui laporan baik dari pihak internal bahkan pihak eksternal instansi itu sendiri, sedangkan pelapor paling banyak dilakukan oleh karyawan atau pihak internal organisasi. *Whistleblowing* adalah semua upaya yang dilakukan seorang karyawan atau mantan karyawan untuk mengungkap atau menyatakan bahwa terjadi kecurangan didalam organisasi (Das dan Aldrin, 2007). *Whistleblowing* adalah kasus yang semakin umum terjadi dalam program penegakan (Heyes dan Kapur, 2009), pernyataan yang hampir serupa mengenai *whistleblowing* juga diungkapkan oleh Near dan Dworkin (1997), bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan warga negara yang baik dan harus didorong bahkan diberi penghargaan.

Sedangkan *whistleblower* atau pelapor yang ada di Indonesia umumnya dilakukan oleh pegawai atau mantan pegawai yang melihat atau mengalami sendiri *fraud* yang terjadi (ACFE). Salah satu contoh tindakan yang mencerminkan *whistleblower* di Indonesia, seperti Kasus Endin Wahyudin yang telah melaporkan kasus penyuapan yang melibatkan tiga hakim agung, kasus ini merupakan satu diantara banyaknya kasus yang berkaitan dengan peran *whistleblower* dalam mengungkap *fraud* yang terjadi.

Whistleblowing atau tip sendiri telah digunakan secara global diberbagai negara, Amerika Serikat merupakan salah satu dari sekian negara maju yang mendukung serta menerapkan *whistleblowing* system kesemua organisasi publik (Zimbelman et al., 2014). Dengan demikian di Indonesia perlu adanya suatu sistem pengendalian internal yang efektif serta efisien, sehingga bisa memotivasi karyawan agar mau mengungkapkan atau melaporkan *fraud* yang terjadi.

Gambar 1.4. Anti Control Fraud



Sumber: ACFE, 2016

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh ACFE (2016) di Indonesia mengenai alat *control fraud* pada gambar 1.4 dan penelitian yang dilakukan oleh Shanikat et al., (2014), terdapat 16 metode yang dapat digunakan untuk mencegah *Fraud* yaitu: 1) *management review of internal control*, (2) *independent audit committee*, (3) *management of certification control of financial statements*, (4) *anti-fraud policy*, (5) *internal audit or fraud examination department*, (6) *Job Rotation/mandatory vacation*, (7) *code of conduct*, (8) *external audit of financial statements*, (9) *surprise audits*, (10) *external audit* (11) *formal fraud risk assessments*, (12) *fraud training for employees*, (13) *fraud training for manager* (14) *employee support programs*, (15) *rewards for whistleblowers* dan (16) *fraud hotlines*.

Pada tabel 1.4 *Job Rotation* menduduki peringkat yang ke-9 dengan prosentase 5% dalam peranannya menangani *fraud* sedangkan pada penelitian Shanikat et al., (2014), *Job Rotation* berada pada peringkat yang ke-6. Dengan demikian dapat disimpulkan penerapan *Job Rotation* pada perusahaan dapat digunakan sebagai pengendalian internal dalam mencegah *fraud* maupun mengungkap *fraud*, *Job Rotation* sendiri dapat diartikan sebagai proses perpindahan karyawan dari satu tanggung jawab tertentu kepada tanggung jawab yang lain (Kreitner dan Kinicki, 2006). Dengan diterapkannya kebijakan *Job Rotation* diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, mengurangi stres kerja, memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan serta dapat meningkatkan keterampilan karyawan, bahkan *Job Rotation* dapat mengurangi *fraud* yang akan terjadi.

Selain itu, Dopuch et al., (2001) menemukan bahwa dengan adanya *Job Rotation*, akan membuat aktivitas yang dilakukan oleh auditor menjadi lebih

objekif selain itu *Job Rotation* juga dapat meningkatkan independensi auditor. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Eguchi (2005), menemukan bahwa kebijakan *Job Rotation* pada perusahaan dapat dijadikan sebagai alat pengendalian internal yang efektif dalam upaya mencegah para karyawan dari aktivitas-aktivitas yang bersifat mementingkan kepentingan pribadi. Penelitian tentang *Job Rotation* juga dilakukan oleh Choeng dan Suryawati (2010), yang menemukan bahwa kebijakan *Job Rotation* efektif dalam mencegah dan mengurangi *fraud* yang bisa dilakukan oleh manager.

Selain *Job Rotation*, sistem pengendalian internal yang juga efektif untuk memotivasi karyawan agar melaporkan *fraud* adalah kebijakan pemberian *reward* kepada *whistleblowers*. Sebagaimana hasil penelitian ACFE pada tabel 1.4 bahwa *Reward and Punishment* berada pada peringkat yang ke-8 dengan persentase 5%. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Shanikat et al., (2014) menyatakan bahwa *Reward* berada pada peringkat yang 15. Dengan demikian Kebijakan pemberian *reward* kepada *whistleblower* dapat dikatakan bahwa kebijakan tersebut dapat digunakan untuk mengungkap *fraud*. sebagaimana penelitian yang dilakukan Putri (2012), yang menemukan bahwa kebijakan pemberian *reward* efektif memotivasi karyawan untuk melaporkan *fraud* yang mereka ketahui.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2016), membuktikan bahwa kebijakan *Reward and Punishment* dapat mencegah karyawan bank dari tindakan *fraud* yang bisa dilakukannya. Penelitian tersebut juga serupa dengan penelitian yang dilakukan Wibisono (2015), yang menemukan bahwa penerapan *Reward and Punishment* dapat mencegah karyawan untuk berbuat *fraud*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Xu dan Zeigenfuss (2008), menemukan bahwa

auditor internal memiliki kecenderungan untuk melaporkan *fraud* kepada otoritas yang lebih tinggi apabila insentif diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2015), memotivasi peneliti untuk melakukan replikasi dari penelitian tersebut, dikarenakan penelitian yang dilakukan Wibisono apabila dilihat dari sudut pandang yang berbeda memiliki kaitan atau hubungan dengan faktor Motivasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Analisis Perbedaan Motivasi *Whistleblower* Pada Perusahaan yang Menerapkan dengan yang Tidak Menerapkan *Job Rotation* dan *Reward and Punishment* (Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Trunojoyo Madura)”, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya terletak pada variabel dependen yang dipakai dan sampel yang digunakan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi dan bertujuan untuk menguji perbedaan Motivasi *whistleblower* pada kondisi ada dan tidak ada *Job Rotation* dan *Reward and Punishment*. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian wibisono (2015) adalah *fraud* dan bertujuan untuk menguji pengaruh dari penerapan *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *fraud* adalah Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada beda Motivasi karyawan menjadi *whistleblower* pada perusahaan yang menerapkan dengan yang tidak menerapkan *Job Rotaiton*.

2. Apakah ada beda Motivasi karyawan menjadi *whistleblower* pada perusahaan yang menerapkan dengan yang tidak menerapkan *Reward and Punishment*.
3. Apakah ada beda Motivasi karyawan menjadi *whistleblower* pada perusahaan yang menerapkan dengan yang tidak menerapkan *Job Rotation* dan *Reward and Punishment* secara simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah perusahaan dengan menerapkan *Job Rotation* dapat meningkatkan Motivasi pada *whistleblower* jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan *Job Rotation*.
2. Untuk menguji apakah perusahaan dengan menerapkan *Reward and Punishment* dapat meningkatkan Motivasi pada *whistleblower* jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan *Reward and Punishment*.
3. Untuk menguji apakah perusahaan dengan menerapkan *Job Rotation* dan *Reward and Punishment* secara simultan dapat meningkatkan Motivasi pada *whistleblower* jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan *Job Rotation* dan *Reward and Punishment* secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang alat pengendalian internal yang bisa memotivasi karyawan menjadi *whistleblower*.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan sistem pengendalian internal guna mencegah dan mendeteksi *fraud* dalam perusahaan.