BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Belakangan ini kasus *fraud* atau kecurangan semakin mudah ditemukan baik dalam sektor publik maupun swasta. Mendeteksi kecurangan pada pekerjaan merupakan kunci dari fungsi pengendalian akuntansi. Salah satu bentuk kecurangan yang seringkali kita jumpai di Indonesia yaitu korupsi. Peneliti Divisi Investigasi *Indonesia Corrupption Watch* (ICW) Wana Alamsyah mengatakan terdapat 576 kasus korupsi sepanjang tahun 2017. Angka ini bertambah dibandingkan pada tahun 2016 dengan total 482 kasus. Banyaknya kasus korupsi tersebut menyebabkan kerugian negara sebesar Rp 6,5 triliun (kompas, 2018). Dalam survei yang dilakukan *Transparency International*, Indonesia menempati peringkat 96 (dari 180 negara di dunia) pada Indeks Persepsi Korupsi (IPK) 2017. Skor yang diperoleh Indonesia dalam daftar indeks tersebut adalah 37, masih sama seperti skor yang didapat Indonesia di tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa korupsi masih membudaya di Indonesia.

Di tengah maraknya pemberitaan kasus korupsi di Indonesia, muncullah istilah-istilah asing seperti *whistleblower*. Mahkamah Agung dalam Surat Edaran Mahkamah RI Nomor 4 tahun 2011 mendefinisikan *whistleblower* sebagai pelapor tindak pidana yang mengetahui dan melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan bagian dari pelaku.

Tindakan dari *whistleblower* ini disebut *whistleblowing*. Pelaporan tersangka atau *whistleblowing* adalah metode untuk mendeteksi persentase terbesar dari penipuan kerja (39,1%) dan metode ini (51,5%) paling sering berasal dari karyawan perusahaan (ACFE 2016). Dalam penelitian lainnya menyebutkan *whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan 2009).

Whistleblowing merupakan kontrol penting yang telah menjadi bagian dari lanskap peraturan. Pengaruh *reward model* terhadap tindak pelanggaran telah dibuktikan dalam penelitian Xu dan Ziegenfuss (2008) yang membuktikan bahwa auditor internal akan melaporkan tindak pelanggaran ke orang yang memiliki wewenang lebih apabila diberikan *reward*. Di AS, *Office of the Whistleblower* (OWB) SEC memprakarsai sebuah program bernama *bounty program* yang membayar insentif kepada mereka yang memberikan informasi tentang tindakan ilegal. OWB melihat respons yang signifikan terhadap *bounty program*, yang menunjukkan bahwa insentif moneter efektif dalam meningkatkan laporan whistleblowing eksternal. Namun, keberadaan insentif moneter untuk pelaporan eksternal menimbulkan tantangan untuk manajer, karena pontensi pembayaran besar yang bersumber dari SEC dapat meningkatkan kemungkinan bahwa karyawan akan melaporkan kecurigaan mereka dari kesalahan eksternal, bukan internal.

Perusahaan sebaiknya lebih memilih pelaporan internal daripada eksternal, karena pelaporan internal memungkinkan manajemen dan dewan direksi untuk

mengatasi kesalahan lebih cepat, menurunkan ancaman kerusakan reputasi, meminimalkan penegakan peraturan (misalnya, denda), dan membuat pelaporan internal biayanya jauh lebih murah daripada pelaporan eksternal (Braithwaite 2013). Mengingat biaya, akan lebih bermanfaat bagi manajer untuk mempertimbangkan bagaimana mereka dapat menggunakan insentif moneter untuk meningkatkan *whistleblowing* pada internal perusahaan.

Asal mula *whistleblowing* berhubungan dengan faktor organisasi, individu, dan faktor situasional (Dozier and M. Miceli 1985). Faktor organisasi yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini adalah pemberian insentif moneter. Literature sebelumnya yang membahas tentang insentif moneter, untuk pengaduan dalam konteks penipuan pekerjaan bervariasi dan jarang terjadi. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif (Berger, Perreault, and Wainberg 2015), sementara penelitian lain (Brink, Lowe, and Victoravich 2013) tidak menemukan efek langsung, menunjukkan bahwa hubungan antara insentif moneter dan niat *whistleblowing* dipengaruhi oleh banyak faktor. Sejak SEC meluncurkan *bounty program*, jumlah perusahaan yang menawarkan insentif moneter untuk *whistleblowing* internal, telah meningkat dari 8,6% pada tahun 2010 mejadi 12,1% pada tahun 2016 (ACFE, 2016). Mengingat peningkatan penggunaan *reward* dan temuan campuran dalam literatur sebelumnya, penting untuk mengeksplorasi bagaimana insentif ini bekerja dan apakah dan bagaimana mereka berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi dan individu lainnya yang diketahui untuk mempengaruhi *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan metode pendektesian kasus pelanggaran yang paling efektif. "Papa Minta Saham" merupakan salah satu kasus di Indonesia yang didalamnya terdapat praktik *whistleblowing*. Sudirman Said telah melaporkan Setya Novanto yang diduga telah meminta menjual saham PT Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia, dan pada akhirnya Setya Novanto mengajukan surat pengunduran diri.

Tindakan yang dilakukan Sudirman Said sebagai *whistleblower* merupakan peran yang sangat penting untuk kemudian diikuti oleh masyarakat Indonesia. Menurut *Transparency International* (2016), peran seorang *whistleblower* menjadi sangat berharga dalam mengungkap korupsi, kecurangan dan kesalahan manajemen. Namun, peran tersebut tidak mudah untuk dilakukan oleh mereka yang mengetahui suatu kecurangan. Hal itu dikarenakan terdapat faktor yang membuat orang tersebut tidak berani, seperti adanya retaliasi. Di Indonesia, retaliasi pada *whistleblower* jelas terlihat pada kasus Sudirman Said yang mendapatkan tuduhan balik terkait UU ITE No 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Melihat realita yang ada bahwa *whistleblower* mendapatkan ancaman retaliasi, terdapat peraturan yang dirancang secara khusus untuk *whistleblower* dari retaliasi. Hal ini diatur dalam SOX tahun 2002 *Section 301 & 806* yang berisi mengenai perintah untuk memasang jalur pelaporan *anonymous* (SOX 2002).

Menurut *Theory of Planned Behaviour* dukungan dari orang-orang sekitar merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku

(Ajzen 1998). Perlindungan dan dukungan dari lingkungan sekitar, akan memengaruhi niat *whistleblower*.

Penelitian membuktikan jalur anonim dapat mendorong niat untuk melakukan *whistleblowing* (Kaplan et al. 2012). Jalur pelaporan anonim dapat mengurangi tingkat kekhawatiran *whistleblower* akan adanya ancaman pembalasan dari pihak yang dilaporkan. Niat individu untuk melakukan *whistleblowing* cenderung berkurang ketika tingkat retaliasi perusahaan tinggi dan tidak adanya upaya perilindungan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Insentif, Retaliasi dan Anonimitas terhadap Upaya Organisasi dalam Mendorong *Whistleblowing*: Pendekatan Eksperimen"** dengan memberikan tiga perlakuan yaitu adanya *reward* berupa insentif atau tidak adanya *reward*, perlakuan kedua berupa ada atau tidak adanya perlindungan identitas si pelapor (anonimitas) dan perlakuan ketiga berupa kuat atau lemahnya tingkat retaliasi dalam perusahaan.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dibentuk suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan ada insentif terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*?

2. Bagaimana perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan tidak ada insentif terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*?
3. Bagaimana perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan ada perlindungan identitas terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*?
4. Bagaimana perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan tidak ada perlindungan identitas terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan ada insentif terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Mengetahui perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan tidak ada insentif terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing.*
3. Mengetahui perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan ada perlindungan identitas terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing.*

4. Mengetahui perbedaan pengaruh tingkat retaliasi kuat dan tingkat retaliasi lemah dalam keadaan tidak ada perlindungan identitas terhadap intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, diharapkan mampu menjadi dasar dalam menetapkan upaya-upaya yang harus dilakukan untuk perusahaan mengungkapkan tindak kecurangan.
2. Bagi peneliti, diharapkan berguna sebagai media pembelajaran dan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah.
3. Bagi pihak akademis, diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

1.5. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari lima bagian. Bagian pertama adalah latar belakang masalah dari topik yang akan di teliti. Bagian kedua adalah rumusan masalah. Bagian ketiga adalah tujuan penelitian. Bagian keempat adalah manfaat dari penelitian. Bagian kelima adalah sistematika penelitian penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab kajian pustaka terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama yaitu landasan teori dan pengertian variabel. Bagian kedua adalah telaah penelitian terdahulu. Bagian ini berisi tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis atau bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan. Bagian ketiga adalah hipotesis penelitian yaitu dugaan sementara atas rumusan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab Metode Penelitian menjabarkan mengenai metode untuk memperoleh data dan metode analisis data. Bab ini berisi penjelasan desain penelitian, partisipan penelitian dan alasan pemilihan partisipan tersebut, ukuran operasional variabel, prosedur penugasan, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang semua hasil analisis yang dihasilkan dari penelitian, serta diuraikan secara deskriptif beserta penjelasannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri atas simpulan dan saran. Bagian ini adalah cuplikan ringkas dari bagian analisis data.