

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki berbagai jenis risiko dan salah satu risiko yang sering dihadapi adalah risiko *fraud*. Risiko *fraud* telah menjadi *problem* sosial-ekonomi akibat dari besarnya dampak kerugian yang ditimbulkan. Korupsi merupakan kasus *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia, hal tersebut sesuai dengan hasil *survey fraud* yang dilakukan oleh *Association of Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia yang bekerjasama dengan Pusat Penelitian dan Pencegahan Kejahatan Kerah Putih (P3K2P). Selain kasus *fraud*, kasus lain yang berkaitan dengan perilaku tidak etis seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya sudah banyak terjadi. Namun, kasus tersebut justru seringkali datang dari orang-orang yang telah direkrut oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Pada dasarnya pendeteksian adanya kecurangan di dalam perusahaan adalah tugas dari seorang internal auditor tetapi tidak menutup kemungkinan pihak yang ada di dalam organisasi dapat berperan serta dalam mengungkap adanya kecurangan. Untuk itu, salah satu bentuk pengendalian internal perusahaan dalam mendeteksi dan mengungkap adanya kecurangan adalah dengan penerapan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah pelepasan informasi secara sukarela, sebagai protes moral, oleh anggota organisasi tentang perilaku ilegal atau tidak bermoral dalam organisasi yang bertentangan dengan kepentingan publik (Chiu, 2003).

Saat ini *whistleblowing* telah menarik banyak perhatian di dunia. Hal ini karena banyak perusahaan yang telah melakukan tindakan kecurangan seperti penipuan, korupsi dan tindakan etis lainnya pada akhirnya terungkap dengan bantuan *whistleblowing*. Tidak hanya di luar negeri, kasus mengenai kecurangan yang pada akhirnya terungkap dengan bantuan seorang *whistleblower* juga terjadi di Indonesia. Seperti pada tahun 2011 telah terjadi kasus “Stanley Ering”, dimana Stanley Ering dilaporkan balik dengan tuduhan pencemaran nama baik dan mendapatkan vonis hukuman penjara selama 5 tahun setelah melaporkan adanya dugaan korupsi yang dilakukan oleh Rektor Universitas Negeri Manado (Unima) kepada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara dan KPK (manado.tribunnews.com).

Selain itu, pada tahun 2012 juga terjadi kasus “PT Sarinah” yang berawal dari adanya piutang macet yang merugikan PT Sarinah atas pembelian singkong kering. Untuk itu, Ferry sebagai Ketua Ikatan Karyawan melapor dan mencari tahu kebenaran kepada Dewan Direksi dan Komisaris. Ferry juga menambahkan laporan tertulis yang ditujukan kepada Direktur Penyidikan Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Khusus (Jampidsus) Kejagung. Namun, laporan tersebut bocor hingga ke telinga Direksi. Akibatnya, Ferry dipecat dengan alasan membocorkan rahasia perusahaan (www.cnnindonesia.com).

Kebijakan *whistleblowing system* di Indonesia masih dalam tahap awal atau tergolong baru. Hal ini dapat terlihat bahwa Indonesia belum memiliki peraturan khusus terkait *whistleblowing system*, namun Indonesia memiliki beberapa peraturan perundangan yang secara parsial dapat menangani

pelaporan pelanggaran dan perlindungan bagi pelapor dan seiring berjalannya waktu, *whistleblowing* mulai mendapat pengakuan dari pemerintah dan negara juga telah memberikan fasilitas perlindungan melalui Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang didalamnya dapat memberikan perlindungan terhadap *whistleblower* dalam sistem hukum pidana di Indonesia. Namun, perlindungan tersebut belum dapat dirasakan oleh seorang *whistleblower*, hal ini dibuktikan dari kasus yang telah terjadi bahwa seorang *whistleblower* justru menjadi tersangka akibat dilaporkan balik oleh pelaku kecurangan.

Berdasarkan fenomena, karyawan juga lebih niat untuk melaporkan kecurangan di luar perusahaan daripada di dalam perusahaan, karena mereka akan menganggap bahwa dengan adanya Undang-Undang yang mengatur diharapkan dapat melindungi dirinya. Selain itu, biasanya pelapor atau yang disebut dengan *whistleblower* selain menerima dampak positif juga akan menerima konsekuensi atau dampak negatif seperti akan kehilangan pekerjaan, menerima ancaman balas dendam, mengalami isolasi sosial di tempat kerja, menghadapi pembalasan dari manajemen, dan akhirnya mendapatkan perlakuan tidak adil dari perusahaan. Telah dilaporkan bahwa 90% dari pelapor kehilangan pekerjaan mereka atau diturunkan pangkatnya (Chiu, 2003). Ini adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan kegagalan mekanisme *whistleblowing* di dalam perusahaan. Siapapun dapat menjadi seorang *whistleblower* namun banyak dari kasus penipuan terungkap bukan oleh auditor atau analis eksternal, justru melalui karyawan dalam organisasi

yang mengetahui informasi keuangan. Sebagai akibatnya, regulator di seluruh dunia telah mengakui pentingnya *whistleblowing* dalam mencegah dan mendeteksi penyimpangan keuangan, dan telah melembagakan Undang-Undang untuk melindungi bagi seorang *whistleblower* di dalam perusahaan (Schmidt, 2005).

Dari segi praktis, topik *whistleblowing* adalah penting untuk dilakukan karena berkontribusi dalam peningkatan sistem pengendalian internal perusahaan (Patel, 2003). Selain itu, dengan adanya *whistleblowing*, anggota di dalam organisasi, kreditor, investor maupun masyarakat dapat memperoleh informasi mengenai penyimpangan yang telah diungkapkan oleh seorang *whistleblower* yang nantinya dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Penelitian mengenai *whistleblowing* sudah banyak dilakukan oleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan mengapa seorang karyawan harus terlibat dalam *whistleblowing* atau tidak. Selain itu, keputusan seorang karyawan untuk mengambil tindakan sebagai seorang *whistleblower* atau tidak, juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Seifert, Sweeney, Joireman, & Thornton, 2010) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk terlibat dalam *whistleblowing* ini berasal dari Teori Keadilan (*Equity Theory*), dimana peneliti melalui pendekatan eksperimental menggunakan prinsip keadilan organisasi untuk mengidentifikasi tindakan atau kebijakan yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam *whistleblowing* secara internal.

Keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan dari anggota organisasi mengenai apa itu keadilan di tempat kerja. Terdapat 3 dimensi keadilan dalam *equity theory* yaitu keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Teori keadilan organisasi memiliki potensi untuk berkontribusi pada implementasi pengaduan yang efektif karena beberapa penelitian seperti Bies, Martin, & Brockner (1993); Cohen-Charash & Spector (2001); Colquitt, Wesson, Porter, Conlon, & Ng (2001) dalam (Seifert *et al.*, 2010) telah menunjukkan hubungan positif antara dimensi keadilan dengan perilaku prososial. Karyawan yang menganggap bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasinya akan lebih mungkin untuk menjalin hubungan yang baik sebagai bentuk pertukaran sosial timbal balik dengan melakukan tindakan yang dapat menguntungkan organisasi seperti *whistleblowing*. Untuk itu, seorang *whistleblower* dapat bertindak dalam penegakan keadilan di dalam perusahaan ketika mengungkapkan kesalahan yang terjadi (Near & Miceli, 1985).

Objek eksperimen dari penelitian yang dilakukan oleh (Seifert *et al.*, 2010) adalah auditor internal dan akuntan manajemen di Amerika Serikat dengan hasil menunjukkan hubungan signifikan untuk masing-masing manipulasi kewajaran, dengan tingkat keadilan distributif, prosedural dan interaksional yang lebih tinggi secara positif mempengaruhi kemungkinan persepsi tentang *whistleblowing*. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Seifert *et al.*, 2010) bahwa hasil dari penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke akuntan organisasi di luar Amerika Serikat. Hal ini

dikarenakan penelitian berfokus pada mekanisme struktural yang dimotivasi oleh kerangka hukum *The Sarbanes-Oxley Act 2002*. SOX Act merupakan undang-undang pelaporan dan tata kelola perusahaan di Amerika Serikat. Dimana didalam undang-undang ini melarang pembalasan dendam kepada pihak-pihak yang melaporkan tindakan pelanggaran dan apabila dilanggar akan dikenakan denda atau penjara.

Selanjutnya, peneliti akan menguji kembali hubungan antara keadilan organisasi dengan niat melakukan *whistleblowing*, dimana keadilan interaksional sebagai variabel independen dan keadilan prosedural dan distributif sebagai variabel moderasi. Pengujian secara bersamaan mengenai antara ketiga variabel ini akan lebih menggambarkan kondisi yang sering terjadi di lapangan atau di perusahaan karena tidak semua perusahaan menerapkan tiap jenis keadilan, misalnya terdapat karyawan yang diistimewakan oleh atasannya (interaksional) dan disisi lain perusahaan hanya adil terkait prosedur atau kebijakan yang dibuat (prosedural) namun tidak adil dalam pemberian hasil (distributif) atau bahkan sebaliknya. Hal inilah yang nantinya akan menjadi bahan pertimbangan seorang karyawan dalam melaporkan kecurangan atau tidak. Selain itu, penggantian objek penelitian pada mahasiswa akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, Indonesia karena dari keterbatasan yang dimiliki penelitian sebelumnya, bahwa hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan yang dikarenakan peraturan atau kebijakan mengenai *whistleblowing* di tiap negara berbeda. Di negara lain telah terdapat undang-undang atau peraturan hukum yang kuat

tentang *whistleblowing* seperti di Amerika terdapat kerangka hukum *The Sarbanes-Oxley Act 2002*, di Australia terdapat *Australian Standard AS 8004*, dan di Inggris terdapat *Public Concern at Work* sedangkan di Indonesia belum adanya dasar hukum yang kuat dalam menjamin perlindungan *whistleblower*. Selain itu, pemilihan mahasiswa akuntansi sebagai objek penelitian adalah karena posisi mereka sebagai calon akuntan di masa depan. Bahwa seorang akuntan merupakan salah satu profesi yang paling besar kemungkinannya berhadapan langsung dengan dilema etis ketika melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini, karena karyawan yang bekerja pada bagian akuntansi perusahaan sudah tentu tahu bagaimana perusahaan itu berjalan sebab bagian akuntansi lah yang melakukan identifikasi bukti transaksi, penjurnalan sampai dengan proses penyusunan laporan keuangan. Sehingga kemungkinan besar akan sering menemukan kecurangan yang terjadi, dan disitulah akan merasakan dilema apakah akan melaporkan kecurangan tersebut atau tidak. Selain itu, dengan penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan dalam penyusunan metode pembelajaran yang lebih ditekankan dalam pendidikan etika agar dapat meningkatkan kualitas calon akuntan di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan oleh peneliti diatas, maka peneliti menarik permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi ?
2. Apakah niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi ?
3. Apakah niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi.
2. Untuk mengetahui apakah niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi dan keadilan prosedural tinggi.
3. Untuk mengetahui apakah niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi dan keadilan distributif tinggi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini merupakan manfaat praktik yaitu dapat membantu perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong niat seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing* di dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan keadilan organisasi, sehingga nantinya perusahaan dapat memperbaiki sistem *whistleblowing* yang telah dimiliki dan dapat menerapkan atau bahkan meningkatkan keadilan organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang penjelasan atas teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan yang digunakan untuk mendukung dalam penelitian ini, serta hipotesis yang dikembangkan dan diteliti.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang objek dan lokasi penelitian, subjek dan partisipan, metode pengumpulan data, definisi operasional dan

pengukuran variabel, alat pengumpulan data sampai alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil dan Analisis Data

Bab ini berisi tentang hasil pengujian dan analisis data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian yang berisi kesimpulan, saran serta keterbatasan dalam penelitian ini.

