

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan dapat terjadi dimana saja, baik di dunia internasional maupun di Indonesia sendiri dengan tidak memandang level atau jabatan pelaku kecurangan. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (2014) menjelaskan bahwa ACFE menemukan 77% kecurangan dilakukan baik di tingkatan terendah (anggota-anggota per divisi penjualan, pembelian, penggajian) hingga tertinggi (tingkat eksekutif) pun sangat lazim terjadi bibit-bibit kecurangan. Hal ini terbukti bahwa bibit kecurangan dapat terjadi tanpa melihat tingkatan (level) dari organisasi tersebut. Akibatnya, dampak dari kecurangan tersebut yaitu terjadi pemberian informasi yang tidak relevan (tidak dapat dibandingkan) dan tidak reliabel (tidak dapat diandalkan), sehingga akan mempengaruhi keputusan pihak-pihak berkepentingan (Annisya, 2016).

Kenyataannya, telah terjadi banyak kasus kecurangan pada ranah internasional. Perusahaan Enron pada tahun 2001 dituding menjadi salah satu perusahaan besar yang terlibat kecurangan di dalamnya. Sebenarnya dalam kasus ini, menurut hukum US, kesalahan dan kegagalan merepresentasikan laporan keuangan bukanlah suatu tindak kriminal. Kesalahan sebenarnya terletak pada Arthur Andersen, yang pada saat itu masih bagian dari KAP Big 5. Arthur Andersen lah yang terlibat dalam tindak kecurangan kriminal yaitu ditemukan bahwa KAP Arthur Andersen menghancurkan dokumen yang semestinya bisa menjadi bukti penyelidikan bagi SEC (Cunningham dan Harris, 2006). Akibat dari *collapse* yang terjadi pada perusahaan Enron, mengakibatkan para *stakeholders* dan *shareholders* termasuk karyawan yang mencapai angka kurang lebih 30.000 karyawan terkena imbasnya. Hal tersebut menjadi hal yang sangat disayangkan, karena sebulan sebelum *collapse* yang terjadi, Enron menjadi top 50 perusahaan US yang memiliki pertumbuhan tercepat (da Silveira, 2013). Setelah adanya kasus tersebut, Arthur Anderson dicabut dari predikat Big 5, akibatnya sampai saat ini orang mengenal bukan lagi Big 5 namun Big 4. Hal serupa namun tak sama terjadi pada tahun 2017

pada perusahaan internasional British Telecom yang memiliki auditor eksternal PWC, yang pada saat itu merupakan salah satu dari Big 4. Diduga bahwa British Telecom melakukan penggelembungan laba, namun hal ini gagal di deteksi oleh PWC. Hal ini menyebabkan British Telecom mengganti PWC dengan KAP rival dari PWC yaitu KPMG. Dampak lainnya yaitu harga saham British Telecom mengalami kemerosotan, dan CEO dari British Telecom dipotong gaji dari £5.28 juta menjadi £1.34 juta, dan sekitar 4000 karyawan dari perusahaan tersebut di PHK besar-besaran, meskipun kasus PHK ini telah diumumkan sebelum adanya kasus skandal ini (*BT drops PwC following Italian accounts scandal*, 2017). Akibat banyaknya kasus kecurangan yang terjadi, maka terbentuklah standar internasional yang mengatur tentang kebutuhan untuk mengurangi kesalahan keuangan yang diatur dalam standar Sarbanes Oxley Section 406, yang diambil dari nama Senator Paul Sarbanes dan tokoh representatif Michael Oxley. Dalam SOX 406 mewajibkan adanya standar tertulis tentang pencegahan adanya kesalahan dengan menjunjung tinggi nilai kode etik (Ahluwalia, 2015).

Kasus kecurangan tidak hanya terjadi di ranah internasional saja, di Indonesia pun terjadi banyak kasus kecurangan. Bukan hanya sektor bisnis, tetapi sektor publik juga memberikan sumbangsih dalam kasus kecurangan. Bahkan, menurut Transparency International tahun 2017, Indeks Prestasi Korupsi Indonesia menempati posisi 96 dari 180 negara, dan mendapat skor 37 (100 untuk paling bersih). Namun pada tahun 2018 Indonesia mengalami peningkatan yang tidak signifikan atau bisa dikatakan mengalami stagnansi. Ranking Indeks Persepsi Korupsi Indonesia menjadi 89 dari 180 negara, dan mendapat skor 38 (*Transparency International*, 2018). Salah satu contoh kasus di Indonesia yaitu telah terjadi skandal kecurangan yang melibatkan salah satu perusahaan BUMN yaitu PT. KAI. Diduga PT. KAI pada tahun 2006 melakukan pemanipulasian data laporan keuangan sebesar yang tidak sesuai dengan kerugian sebenarnya yang terjadi. Kasus ini melibatkan KAP S. Manan dan Rekan, yang pada saat itu menjadi auditor eksternal PT. KAI. Akibatnya, menurut Keputusan Menkeu Nomor 500VKM.1V/2007 izin operasional dari KAP S. Manan dan Rekan dibekukan (Maharani, 2018).

Beberapa kasus kecurangan yang terjadi diatas membuat kebutuhan alat untuk mendeteksi kecurangan menjadi hal yang penting. Salah satu instrumen atau alat untuk mengungkap terjadinya kecurangan yaitu dengan adanya *whistleblowing*. Seorang yang melakukan *whistleblowing* (meniup peluit) dinamakan *whistleblower* (peniup peluit) (Saud, 2016). *Whistleblowing* adalah pelaporan oleh anggota ataupun non anggota organisasi mengenai tindakan yang tidak legal kepada pihak berkepentingan yaitu pihak luar ataupun dalam organisasi (Zanaria, 2016). Jika ditelusuri, kasus-kasus kecurangan diatas berhasil terungkap akibat adanya seorang *whistleblower*.

Kasus kecurangan yang berhasil diungkapkan oleh seorang *whistleblower* ialah pada kasus kecurangan Enron dan KAP Arthur Andersen yang dilaporkan oleh seorang eksekutif bernama Sherron Watkins. Menurut berita dari (Vasiliadis, 2015) dari UNC Keenan Flager Business School ketika Sherron Watkins menjadi pembicara di universitas tersebut, ia terkejut ketika melihat orang-orang lebih menghindari kejujuran. Ia juga menerangkan bahwa menjadi seorang *whistleblower* juga bukan hal yang mudah, bahkan ia harus dipindahkan dari lantai eksekutif menjadi seorang pegawai yang tidak memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan. Namun berkat keberaniannya, kasus tersebut bisa terselesaikan.

Bukanlah sebuah perkara yang mudah dan mampu dilakukan oleh sembarang orang untuk menjadi seorang *whistleblower*. Seorang *whistleblower* jika merupakan bagian dari perusahaan itu sendiri akan mengalami dilema etis yang mendalam, antara mengungkapkan atau mempertahankannya tetap diam seakan-akan tidak terjadi sesuatu hal, sehingga “peluit” tersebut tidak berbunyi (Aliyah, 2015). Salah seorang yang dapat menjadi *whistleblower* di dalam perusahaan adalah auditor internal, karena di samping ia adalah seorang karyawan dalam perusahaan yang mengerti bagaimana jalannya perusahaan, ia juga memiliki tanggung jawab sebagai pihak yang independen. Hal ini menjadi hal yang lebih sulit, karena auditor internal merupakan orang yang berada di dalam perusahaan itu sendiri. Pandangan kedilemaan tersebut menyebabkan auditor merasa bingung dan merasa terdistraksi atas intensinya untuk melakukan *whistleblowing* (Abdullah dan Hasma, 2017). Hal-hal dilema etis diatas menjadi alasan auditor internal tidak ingin untuk menjadi

seorang *whistleblower*. Namun, rupanya pemerintah global telah memiliki perlindungan untuk seorang *whistleblower*. Dalam dunia internasional terdapat Sarbanes Oxley section 806 yang dikhususkan untuk *whistleblower* yang menerangkan bahwa terdapat perlindungan bagi seorang *whistleblower* apabila suatu perusahaan menaruh dendam pembalasan (sarbannes-oxley-101.com). Tidak kalah, di Indonesia pun terdapat perlindungan atas *whistleblower*. Menurut PMK Nomor 103/PMK.09/2010 Tentang Tata Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran (*whistleblowing*), disebutkan bahwa perlindungan *whistleblower* ialah berupa penyembunyian identitas pelapor dan hanya dapat diungkapkan identitasnya untuk keperluan persidangan (BPPK KEMENKEU, 2013).

Auditor internal ialah seorang dalam organisasi. Berdasarkan penelitian dari (Hanif, 2017) kematerialitasan kecurangan dapat dinilai dari seberapa besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi. Seorang di dalam organisasi lebih ingin untuk melaporkan kesalahan yang bersifat serius/ tinggi daripada kesalahan yang tidak serius/ rendah dikarenakan persepsi individu yang menyatakan bahwa organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar jika tidak segera dilaporkan dan rasa tanggungjawab untuk melindungi tempat kerja mereka dari ancaman kerugian.. Dalam penelitian Winardi (2013), ia juga menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi jika terdapat kecurangan yang material akan mengalami kerugian yang lebih besar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winardi (2013) dan Abdullah dan Hasma (2017) menunjukkan hubungan positif antara tingkat kematerialitasan kecurangan dengan intensi auditor internal melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut berarti jika semakin tinggi tingkat kematerialitasan kecurangan maka intensi auditor internal untuk melaporkannya akan lebih tinggi daripada tingkat kematerialitasan kecurangan yang rendah. *Gap* penelitian terjadi pada penelitian Hanif dan Odiatma (2017) dan Aliyah (2015). Kedua penelitian tersebut menerangkan bahwa tingkat kematerialitasan kecurangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing*, hal tersebut berarti meskipun semakin tinggi atau semakin rendah tingkat kematerialitasan suatu kecurangan, tidak akan berpengaruh terhadap intensi auditor dalam melakukan

whistleblowing. Oleh karena ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk menelitinya sebagai variabel independen yang pertama.

Auditor internal meskipun sebagai pihak independen akan penjaminan pengendalian internal suatu perusahaan, tetaplah saja seorang karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, konflik antarkaryawan menjadi hal yang lumrah terjadi dalam suatu perusahaan. Jikalau terdapat karyawan yang menyebabkan reputasi karyawan lain terancam, maka akan timbul konflik. Konflik yang terjadi akan mengarah ke retaliasi (pembalasan dendam). Retaliasi merupakan konsekuensi dari perlakuan *whistleblowing* dan hampir terjadi di setiap kasus (Rocha dan Kleiner, 2005). Retaliasi tidak selalu dimulai dari manajemen puncak organisasi, tetapi dapat juga dilakukan oleh pengawas atau rekan kerja seorang *whistleblower* itu sendiri (Saputra, 2018). Karena merasa reputasinya terancam, maka jika seorang auditor internal menghadapi lingkungan dengan tingkat retaliasi tinggi, maka ia cenderung tidak berani menjadi seorang *whistleblower*. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian dari Saputra (2018) yang menyimpulkan bahwa tingkat retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Faktor tingkat retaliasi belum banyak diteliti oleh para peneliti, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkatnya sebagai variabel independen yang kedua dalam penelitian ini.

Beberapa kecurangan yang terjadi di perusahaan memberi pemikiran mengapa auditor internal tidak dapat mendeteksi kecurangan tersebut. Penelitian Sagara (2013) menerangkan bahwa hal tersebut dimungkinkan terjadi apabila pihak manajemen memanipulasi tugas dan fungsi auditor internal. Pihak manajemen terkadang berupaya untuk menyembunyikan kecurangan hingga hampir tidak bisa ditemukan dan dikarenakan auditor internal ialah seorang karyawan perusahaan, maka pihak manajemen dapat meminta auditor internal untuk mengubah laporan dari penugasan auditor internal. Penelitian-penelitian terdahulu menerangkan beberapa faktor yang mempengaruhi auditor internal dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan *quasi experiment* atau eksperimen semu dengan menggunakan subjek penelitian berupa mahasiswa akuntansi S1 yang telah mengambil mata kuliah pengauditan internal sehingga dianggap telah

memahami defisini, peran, dan tanggungjawab auditor internal, serta telah memahami penjelasan dari *fraud* atau kecurangan. Alasan menggunakan mahasiswa karena penelitian ini menguji apakah mahasiswa akuntansi memiliki pemahaman yang relevan dalam memposisikan dirinya sebagai seorang auditor internal suatu perusahaan yang dihadapkan dengan situasi kasus *whistleblowing*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis dapat merumuskan permasalahan yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat kematerialitasan kecurangan berpengaruh terhadap intensi auditor internal dalam melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah tingkat retaliasi berpengaruh terhadap intensi auditor internal dalam melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kematerialitasan kecurangan terhadap intensi auditor internal dalam melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat retaliasi terhadap intensi auditor internal dalam melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

- a. Manfaat Akademik :
 1. Penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi juga untuk pihak-pihak yang akan meneliti lebih lanjut tentang topik ini.

2. Peneliti pribadi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi manfaat untuk semakin memperluas pengetahuan peneliti akan *auditing (fraudulent)*, terutama pada kasus *whistleblowing*.
- b. Manfaat Praktis :
1. Auditor Internal, penelitian ini diharapkan menjadi informasi untuk meningkatkan profesionalitas, sebagai bahan informasi akan pengaruh tingkat kematerialitasan kecurangan, dan kondisi retaliasi yang dihadapi auditor internal dalam melakukan *whistleblowing*.
 2. Masyarakat, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan kepercayaan masyarakat terhadap auditor internal yang dapat berani mengungkapkan kecurangan pada perusahaannya demi melindungi perusahaan dari pelaku-pelaku kecurangan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yaitu berisi tentang latar belakang penulisan skripsi ini. Yang kedua adalah perumusan masalah yaitu berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang menjadi dasar permasalahan skripsi ini. Yang ketiga adalah tujuan penelitian yang berisi tentang tujuan yang ingin dicapai berdasarkan perumusan masalah. Yang keempat ialah manfaat penelitian yang dibagi menjadi 2 yaitu manfaat akademik dan manfaat praktis. Yang terakhir ialah sistematika penulisan skripsi berisi tentang penjelasan setiap bab dan subbab dari penulisan skripsi ini.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yaitu berupa teori-teori acuan yang menjadi landasan penelitian ini. Yang kedua ialah penelitian terdahulu yaitu berisi tentang penjabaran secara naratif dan table mengenai jurnal/ sumber acuan yang menajadi referensi penelitian ini. Yang ketiga ialah pengembangan hipotesis yaitu berupa kesimpulan sementara berdasarkan teori dan sumber acuan. Yang terakhir

ialah model penelitian yang berisi gambaran mengenai hubungan variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan, dan saran dari penelitian ini.