

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

*Fraud* merupakan tindak kecurangan yang sengaja dilakukan untuk memberikan manfaat bagi diri individu maupun organisasi. Hall (2007) mendeskripsikan kecurangan (*fraud*) sebagai kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lainnya dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya. Menurut Tuanakotta (2010) pelanggaran hukum *fraud* telah diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) meliputi beberapa pasal seperti, pasal 326 tentang pencurian, pasal 386 tentang pemerasan dan pengancaman, pasal 372 tentang penggelapan, pasal 378 tentang perbuatan curang, pasal 396 tentang merugikan pemberi piutang dalam keadaan pailit, pasal 406 tentang menghancurkan atau merusakkan barang, dan pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 yang secara khusus diatur dalam undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU Nomor 31 Tahun 1999).

Ikatan Akuntan Publik Indonesia (2013) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva. Pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Ketaatan aturan akuntansi merupakan suatu kewajiban dalam organisasi untuk mematuhi segala ketentuan atau aturan akuntansi dalam melaksanakan pengelolaan keuangan dan pembuatan laporan keuangan agar terciptanya transparansi dan akuntabilitas penegelolaan keuangan dan laporan keuangan yang efektif, handal serta akurat informasinya.

Asimetri informasi adalah suatu kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan yang dimiliki oleh agen dan principal yang disebabkan karena distribusi informasi yang tidak sama antara kedua belah pihak. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang penting, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menurut keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial dianggap salah atau buruk.

Secara umum, bentuk kecurangan (*fraud*) yang banyak terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi (*corruption*). Korupsi adalah tindakan pejabat publik, baik politisi maupun pegawai negeri, serta pihak lain yang terlibat dalam tindakan itu yang secara tidak wajar dan tidak legal menyalahgunakan kepercayaan publik yang dipercayakan kepada mereka untuk mendapatkan keuntungan sepihak. Wilopo (2006) mengungkapkan bahwa dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

Widjaja (2013) kecurangan akuntansi dapat terjadi karena adanya tekanan, kesempatan dan sikap/rasionalisasi, atau disebut juga *fraud triangle*. Tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh individu/pejabat pemerintahan karena adanya beberapa kondisi seperti Tekanan (*Pressure*), Peluang (*Opportunity*), Rasionalitas (*Rationalitazation*) dan Kemampuan (*Capability*). Kondisi-kondisi tersebut dapat disebut juga dengan *fraud diamond*. *Fraud diamond* merupakan bentuk penyempurnaan dari *fraud triangle*.

Terdapat faktor-faktor pendorong seseorang melakukan tindak kecurangan dan perilaku tidak etis. Faktor-faktor tersebut yaitu : (1) keserakahan (*greed*) ; (2) kesempatan (*opportunity*) ; (3) kebutuhan (*need*) ; dan (4) pengungkapan (*exposure*). Faktor keserakahan dan kebutuhan merupakan faktor yang

berhubungan dengan pelaku *fraud*, disebut sebagai faktor individu. Faktor individu berada di luar kendali manajemen karena bergantung pada masing-masing diri pribadi manusia. Faktor kesempatan dan pengungkapan merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan *fraud*, atau disebut sebagai faktor generik (Sawardi dan Sudarmo, 2008).

Tindakan curang dan perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi sehingga timbul keserakahan (*greed factor*). Kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mengurangi adanya keinginan untuk melakukan tindakan curang. Kompensasi tersebut bertujuan agar manajemen dapat bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan dan tidak melakukan tindakan menyimpang (Fauwzi, 2011). Tindakan menyimpang seperti perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi juga dipengaruhi oleh tingkat kematangan moralitas manajemen.

Widjaja (2013) kecurangan akuntansi dapat terjadi karena adanya tekanan, kesempatan dan sikap/rasionalisasi, atau disebut juga *fraud triangle*. Tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh individu/pejabat pemerintahan karena adanya beberapa kondisi seperti Tekanan (*Pressure*), Peluang (*Opportunity*), Rasionalitas (*Rationalitazation*) dan Kemampuan (*Capability*). Kondisi-kondisi tersebut dapat disebut juga dengan *fraud diamond*. *Fraud diamond* merupakan bentuk penyempurnaan dari *fraud triangle*.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi pengungkapan kecurangan adalah faktor organisasi. Taylor dan Curtis (2013) menyatakan bahwa dampak variabel organisasi yaitu interaksi antara respon organisasi dan jarak kekuasaan mempengaruhi kemungkinan auditor melaporkan (via *hotline*) tentang perilaku menyimpang. Selain itu juga menyatakan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan keputusan etis dalam organisasi. Penelitian sebelumnya

menyarankan bahwa dukungan dari manajemen puncak dan atasan dapat memprediksi *whistleblowing* (Halim & Priyastiwi, 2017). Tingkat dukungan organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan bertindak untuk kepentingan organisasi dengan cara melaporkan kesalahan yang terjadi melalui saluran internal.

Organisasi telah memberikan dukungan dengan membangun dan mempromosikan penggunaan *hotline whistleblower* anonim. Sayangnya, survei secara konsisten menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan yang menyaksikan kesalahan, memilih untuk tidak melaporkan. Alasan utama adalah fakta bahwa individu takut menerima pembalasan sebagai konsekuensi dari pelaporan kesalahan yang diamati. Salah satu contohnya, adalah kehidupan dan karir rusak sebagai akibat dari pembalasan. Secara khusus, *whistleblower* cenderung mengalami pembalasan jika supervisor atau manajemen puncak mempertahankan kesalahan dan membalas *whistleblower*. Hal ini nampak bahwa variabel kontekstual berhubungan dengan pembalasan termasuk dari manajemen puncak, atasan langsung, dan rekan kerja, serta iklim organisasi untuk *whistleblowing*. Kurangnya dukungan dari supervisor dan manajemen puncak menyebabkan adanya pembalasan terhadap *whistleblower* (Halim & Priyastiwi, 2017).

Dalam rangka membantu meringankan rasa takut pembalasan dan mendorong pelaporan, ACFE (2012) merekomendasikan bahwa organisasi harus menekankan perlindungan anti-pembalasan kepada karyawan (misalnya, perlindungan dari pelecehan, kehilangan pekerjaan atau promosi, dan / atau bentuk pembalasan keuangan), selain jaminan kerahasiaan dan anonimitas dalam kebijakan *hotline whistleblower* (Halim & Priyastiwi, 2017). Perlindungan dari pembalasan adalah penting karena risiko yang dihadapi *whistleblower*, bahkan ketika adanya ketentuan anonimitas. Anonimitas sering tidak menjamin kerahasiaan pelapor karena selama penyelidikan diperlukan bukti-bukti yang dapat mengidentifikasi *whistleblower* dan mengakibatkan mereka dihadapkan pada risiko pembalasan (Fasterling & Lewis 2014). Proteksi dari bentuk-bentuk pembalasan terhadap

*whistleblower* dalam kebijakan *hotline* akan mengurangi ketakutan yang dirasakan karyawan, sehingga akan memotivasi karyawan untuk melaporkan melalui *hotline* dibandingkan dengan tidak adanya proteksi.

Keberadaan rewards atau lebih dikenal dengan sebutan kompensasi diduga juga dapat berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan kecurangan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian hasil pada penelitian yang membahas tentang faktor kompensasi terhadap pemunculan *whistleblower*. Penelitian Dyah dan Setiawan, (2017) menghasilkan bukti bahwa kompensasi baik keuangan maupun non keuangan akan secara simultan berpengaruh terhadap munculnya *whistleblower*. Sedangkan, penelitian Alleyne, Marshall, dan Arthur, (2013) mengemukakan hasil bahwa konsep atau sistem kompensasi/*reward* tidak mendorong munculnya *whistleblower*.

Fenomena yang terkait dengan peristiwa *whistleblowing* yang terjadi di Kabupaten Lampung Timur adalah kasus Pokja III Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKBJ) Lampung Timur telah melakukan kecurangan. Hal ini telah menyebabkan Ketua Aspekindo setempat, Ucok Fahrerozi Harahap dan Direktur CV. Azka Jaya Abadi, Andika Ariandi Rasyid, melapor ke Kejati Lampung. Ucok dan Ariandi mengatakan, dalam keterangan pengaduan yang telah disampaikan ke Kejati Lampung adalah terkait adanya permainan yang dilakukan oleh Pokja III, yakni pengadaan bibit ayam pejantan dan pengadaan bibit ayam petelur dari Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lampung Timur. Kasus diatas mencuat setelah adanya keberanian pelapor melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut. Menurut mereka, ada kegagalan yang terjadi saat proses lelang, dimana pada saat pengumuman lelang, awalnya CV. Azka Jaya sudah dinyatakan sebagai penawar terendah dan semua unsur dalam persyaratan Kerangka Auan Kerja (KAK) sudah terpenuhi. Namun, panitia kemudian menunjuk CV. Arafatia dan CV. Rayasa Mandiri sebagai pemenang setelah panitia melakukan *reverse auction* (penawaran berulang).<http://netizenku.com>

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Nugrohaningrum (2018). yang menjadikan pegawai Pemda Sleman sebagai responden penelitian, Kemudian berdasarkan penelitian Halim & Priyastiwi (2017) penulis menambahkan variable dukungan atasan sebagai salah satu variable independen yang mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, yaitu pada penelitian terdahulu objek penelitiannya adalah pegawai Pemda Sleman, sedangkan pada penelitian ini penulis menjadikan pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur sebagai objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai PEMDA Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur)”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing* pada Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur?
4. Apakah *rewards* berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur?
5. Apakah dukungan atasan berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur?

### **1.3.Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, *reward*, dan dukungan atasan terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

### **1.4.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh saluran pelaporan anonim terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh *personal cost* terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
4. Membuktikan secara empiris pengaruh *rewards* terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
5. Membuktikan secara empiris pengaruh dukungan atasan terhadap keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

### **1.5.Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai keputusan *whistleblowing* pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
  - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis / bagi pemerintah
- c. Sebagai sumbangan pemikiran agar dapat digunakan atau diambil manfaatnya dan dijadikan bahan untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan terkait *whistleblowing* pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
3. Bagi Peneliti
- Sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan dan pengembangan mengenai akuntansi keprilakuan dan akuntansi sektor publik.

## **1.6.Sistematika Penulisan**

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam 5 bab secara terpisah, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah, Perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.



#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**