

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata hanya untuk kepentingan kliennya saja melainkan auditor juga memiliki tanggung jawab untuk kepentingan publik yang menggunakan audit laporan keuangan tersebut untuk suatu pengambilan keputusan. Auditor merupakan profesi yang mendapatkan kepercayaan dari publik untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan.

Maraknya skandal akuntansi yang terjadi di Indonesia beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan auditor menjadi sorotan banyak pihak. Seperti yang terjadi pada Akuntan Publik Hans Burhanuddin Makarao yang telah dibekukan izinnya oleh Menteri Keuangan karena yang bersangkutan telah melanggar Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Pelanggaran ini ia lakukan pada saat pelaksanaan audit atas Laporan Keuangan PT Rimba Bintuni Lestari untuk tahun buku 2016, khususnya dalam hal AP belum sepenuhnya memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat dalam meyakini kewajaran saldo akun persediaan, aset tetap, utang usaha, utang bank, pendapatan, dan beban pokok pendapatan. Pencabutan izin tersebut tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 689/KM.1/2016 tanggal 20 Juli 2016 dengan nomor registrasi AP.0256 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan. Selama masa pembekuan izin, Akuntan Publik Hans Burhanuddin Makarao dilarang memberikan jasa sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan tetap bertanggung jawab atas jasa yang telah diberikan. Keputusan

Menteri Keuangan ini mulai berlaku 1(satu) bulan sejak tanggal ditetapkan. (Institut Akuntan Publik Indonesia, 10 April 2018)

Terkait dengan kasus PT Tirta Amarta yang dilakukan oleh direktur PT tersebut yang mengajukan perpanjangan dan tambahan fasilitas Kredit Modal Kerja kepada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk *Commercial Banking Center* Bandung sebesar Rp880,6 miliar, perpanjangan, dan tambahan *plafon letter of credit* Rp40 miliar, serta fasilitas Kredit Investasi sebesar Rp 250 miliar selama 72 bulan. Namun, hasil audit menunjukkan PT Tirta Amarta *Bottling* telah mengajukan kredit ke Bank Mandiri Cabang Bandung senilai Rp1,47 triliun, dengan jaminan aset hanya Rp73 miliar. Dana yang seharusnya untuk kepentingan Kredit Investasi dan Kredit Modal Kerja itu kemudian dipergunakan untuk keperluan lain. Akibatnya, bos Tirta Amarta Rony Tedy beserta tiga manajer Bank Mandiri Cabang Bandung ditangkap dan terancam 20 tahun penjara karena melanggar UU Tindak Pidana Korupsi. (Tempo.Co , 21 Mei 2018)

Karena skandal-skandal akuntansi yang terjadi ini menyebabkan profesi auditor kehilangan kepercayaan oleh masyarakat. Auditor yang seharusnya menjadi sumber terpercaya dalam kewajaran laporan keuangan justru terkait dalam hal-hal perilaku tidak etis seperti kasus tersebut. Auditor seharusnya menjaga profesionalismenya dengan mematuhi peraturan kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya. Kode etik ini terdiri dari integritas, objektivitas, kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan dan perilaku profesional.

Salah satu cara untuk mengungkapkan suatu pelanggaran yang terjadi seperti kasus-kasus tersebut yaitu dengan adanya *whistleblowing* (pelaporan pelanggaran). *Whistleblowing* ini dapat membantu untuk mengungkapkan kecurangan/*fraud* yang terjadi dalam suatu organisasi, Apalagi telah diketahui oleh banyak kalangan, bahwa praktik kecurangan/*fraud* telah marak terjadi.

Berdasarkan pedoman sistem pelaporan pelanggaran yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008), *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sedangkan pelapor pelanggaran atau yang disebut *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor dari pihak eksternal. Pelapor memberikan bukti, informasi atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit ditindaklanjuti.

Namun menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang *whistleblower* terkadang dianggap *disloyalty* (ketidaksetiaan) terhadap perusahaannya karena telah membocorkan rahasia perusahaan.

Beberapa kasus di Indonesia yang berhasil terungkap karena adanya keberanian dari *whistleblower*. Seperti Vincentius Amin Suntanto yang mengungkap kasus penggelapan pajak oleh Asian Agri. Mantan *financial controller* Asian Agri ini memberikan kesaksian untuk terdakwa Suwir Laut, Mantan *tax manager* Asian Agri. Suwir Laut adalah *tax manager* Asian Agri yang bertanggung jawab membuat laporan keluar perusahaan. Dalam persidangan tersebut Vincent mengungkap bagaimana cara Asian Agri Grup merekayasa pembayaran pajak. (Tempo.co, 28 April 2011)

Kasus lain yang terungkap karena adanya *whistleblower* yaitu, Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bogor Anggrah Suryo (AS), yang ditangkap Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Jumat 13 Juli 2012, langsung dipecat dari jabatannya. AS

tertangkap tangan menerima uang senilai Rp300 juta dari PT Gunung Emas Abadi (GEA). Uang tersebut diberikan oleh orang suruhan PT GEA, Endah (E). AS kemudian ditangkap di Kompleks Perumahan Legenda Wisata, Cibubur, Jakarta Timur. Dia ditangkap sekitar pukul 10.25 WIB. E menyuap AS untuk mengurangi besaran pembayaran pajak perusahaannya yang mencapai Rp21,5 miliar–22 miliar. AS selaku kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bogor menyanggupi besaran pembayaran pajak itu bisa dikurangi hingga hanya mencapai Rp1,2 miliar. penangkapan AS oleh KPK merupakan upaya pembersihan lembaga itu dari pegawai nakal. Ditjen Pajak bekerja sama dengan KPK, Kejaksaan serta kepolisian terus mengembangkan mekanisme *whistle blower* (pengungkap penyimpangan) untuk menjerat oknum pajak nakal. (Sindonews, 16 Juli 2012)

Menerapkan *whistleblowing* di Indonesia ini tidaklah mudah. Budaya umum pegawai yang belum mendukung terciptanya mekanisme *whistleblowing*. *Whistleblower* dianggap sebagai orang yang *disloyalty* (ketidaksetiaan) karena menjatuhkan perusahaannya sendiri atau mengungkapkan keburukan dari perusahaannya. Tetapi seiring berjalan waktu *whistleblowing* mulai mendapat pengakuan dari pemerintah, Negara juga memberikan perlindungan terhadap pelaku *whistleblowing* dengan konsekuensi bukti dan fakta akurat berisi kebenaran. *Whistleblowing* sering disamakan begitu saja dengan membuka rahasia perusahaan, padahal keduanya tidaklah sama. Rahasia perusahaan adalah sesuatu yang konfidensial dan harus dirahasiakan, dan umumnya tidak menyangkut efek yang merugikan apa pun bagi pihak lain. *Whistleblowing* merupakan fenomena yang marak terjadi di abad 21 terhadap ketidakpuasan karyawan terhadap manajemen. (Kompasiana, 10 Januari 2013)

Kesadaran terhadap pentingnya peran *whistleblower* di Indonesia kini meningkat seperti KNKG yang telah menerbitkan pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP)

atau *Whistleblowing System* (WBS) pada 10 November 2008 Tujuan dari adanya pedoman ini yaitu sebagai panduan bagi suatu organisasi yang ingin membangun, menerapkan dan mengelola suatu Sistem Pelaporan Pelanggaran. Diharapkan pedoman ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan *Corporate Governance*. Dengan adanya sistem ini dapat meningkatkan tingkat partisipasi individu dalam melaporkan pelanggaran. WBS yang efektif akan mendorong partisipasi individu untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan *whistleblowing* ini yaitu dengan adanya komitmen profesional dalam diri seseorang, memiliki komitmen organisasi dan memiliki *locus of control* terhadap dirinya. Auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi dalam dirinya akan melakukan tindakan *whistleblowing* apabila melihat suatu kecurangan yang terjadi karena auditor akan bertindak sesuai dengan kode etik profesinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Elias (2008) yang menguji hubungan komitmen profesional terhadap *whistleblowing* pada siswa auditing menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Namun, pada penelitian Siallagan *et al* (2017) yang menguji hubungan komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* memberikan hasil yang berbeda yaitu komitmen profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada niat *whistleblowing*.

Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian memiliki peran dalam tindakan *whistleblowing* karena individu yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi akan berusaha agar organisasi tersebut mencapai tujuannya dan menjaga nama baik organisasi itu. Seperti pada penelitian Appah (2017) menguji hubungan komitmen

organisasi terhadap intensi *whistleblowing*, hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor internal yang bekerja pada perusahaan yang terdaftar di Nigeria. Namun, Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Faktor individu juga dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang bahwa nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada pada kontrol dirinya sendiri (*internal locus of control*). Sementara seseorang yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah (kesempatan atau keberuntungan) yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau kejadian yang terjadi pada kehidupannya (*external locus of control*). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2002) dalam studinya tentang maksud *whistleblowing* antara manajer China, menggunakan lokus kontrol dalam konteks teori perilaku yang direncanakan sebagai ukuran kontrol perilaku yang dirasakan. Hasil dari penelitian bahwa manajer China dengan lokus kontrol internal lebih cenderung melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lokus kontrol eksternal. Berbeda dengan penelitian Zarefar dan Zarefar (2017) yang menguji *locus of control* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* secara signifikan memberi efek negatif terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan dari uraian diatas, motivasi untuk melakukan penelitian ini karena pentingnya mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terhadap niat *whistleblowing* masih menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian ini akan dilakukan pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik DKI

Jakarta yang telah terdaftar di IAPI. Alasan mengapa pemilihan auditor sebagai objek pada penelitian ini karena auditor merupakan profesi yang besar kemungkinan berhadapan dengan dilema etis ketika sedang melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian mengenai pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, *locus of control* dan mengenai *whistleblowing* diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* terhadap Intensi *Whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta “

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Auditor yang kurang memiliki rasa komitmen profesional dalam melaksanakan tugasnya ketika ia tidak mampu membedakan baik atau buruknya suatu hal dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Auditor yang memiliki rasa komitmen organisasi rendah cenderung kurang memiliki rasa tanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.
3. Auditor yang kurang memiliki pengendalian terhadap dirinya memungkinkan untuk tidak melakukan *whistleblowing* karena tidak dapat membuat suatu keputusan yang menurutnya benar.
4. Tindakan *whistleblowing* terkadang dianggap sebagai tindakan *disloyalty* karena telah membuka rahasia perusahaan kepada publik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membatasi masalah hanya menyangkut pada faktor-faktor yang memungkinkan mempengaruhi intensi *whistleblowing* yaitu, komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control*. Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di kantor akuntan publik DKI Jakarta.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi kantor akuntan publik dan pengguna tenaga kerja akuntan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam perekrutan auditor dan penanaman kesadaran dalam diri auditor agar mengetahui pentingnya pengungkapan suatu tindakan pelanggaran (kecurangan) yang dilakukan oleh rekan kerja ataupun atasan.

2. Bagi peneliti.

Penelitian ini diharapkan bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya *whistleblowing* serta dapat mengaplikasikan dan mensosialkan teori yang telah diperolehnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



