

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Tindakan kecurangan saat ini terus terjadi. Kecurangan atau yang sering disebut sebagai *fraud* dilakukan dengan beragam modus dan semakin berkembang seiring perkembangan zaman. Kecurangan/*fraud* adalah penipuan kriminal yang dilakukan untuk memberi manfaat keuangan kepada si penipu (Jack Bologna, Robert J. Lindquist, dan Joseph T. Wells dalam Amin Widjaja Tunggal, 2005:1). Kriminal disini berarti setiap tindakan kesalahan serius yang dilakukan dengan maksud jahat. Dan dari tindakan jahat tersebut, ia memperoleh manfaat dan merugikan korbannya secara finansial. Kecurangan didorong oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas kompensasi atau imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat seorang individu merasa tercukupi sehingga individu tersebut tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi seperti melakukan tindakan kecurangan. Selain itu, kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang yang besar membuat kecenderungan melakukan kecurangan lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan sistem pengendalian internal yang baik. Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan. Dengan kata lain, kunci penting untuk permasalahan

kecurangan di samping karena adanya dorongan dan peluang untuk melakukan kecurangan tersebut adalah pengendalian internal.

Fenomena lain yang akhir-akhir ini banyak berkembang adalah adanya pelapor dari kecurangan yang terjadi. Para pelapor ini disebut sebagai *whistleblower*. Pada dasarnya *whistleblower* (pelapor pelanggaran) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor yang berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, atau masyarakat). Pelapor seyogyanya memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan sehingga dapat ditelusuri dan ditindaklanjuti (Tuanakotta, 2010:611).

Umumnya, pendeteksian dan pengevaluasian kecurangan di dalam suatu organisasi adalah meruapakan tugas dari auditor internal. Akan tetapi semua pihak di dalam organisasi dapat turut berperan dalam pengungkapan kecurangan dengan menjadi seorang *whistleblower*. Namun praktik pelaporan dan perlindungan terhadap *whistleblower* bukan tanpa tantangan. Di tengah minimnya perlindungan hukum di Indonesia, seorang *whistleblower* dapat terancam karena laporan atau kesaksiannya atas dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi. Pihak-pihak yang merasa dirugikan kemungkinan besar akan memberikan perlawanan untuk mencegah *whistleblower* memberikan laporan atau kesaksian. Bahkan tak menutup kemungkinan mereka yang merasa dirugikan dapat mengancam dan melakukan pembalasan dendam. Dorongan bagi para *whistleblower* ini agar dapat lebih termotivasi dalam mengungkap kecurangan yang terjadi dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai yang diberikan oleh organisasi ataupun hal lain yang sangat berarti bagi individu tersebut.

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dapat berupa kompensasi keuangan maupun kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan adalah segala bentuk balas jasa yang dapat diterima oleh karyawan dan dapat dihitung dalam satuan moneter atau mata uang seperti gaji dan tunjangan (Gary Dessler,2007:46). Sedangkan, kompensasi non keuangan adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja, dan tidak dapat dihitung dalam satuan moneter atau mata uang seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang diterapkan, kondisi kerja yang nyaman, penyediaan kafeteria, serta pujian dan penghargaan (R. Wayne Mondy,2008:5).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh organisasi. Organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh .

Salah satu jalan untuk memotivasi pegawai agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas organisasi adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para pegawai dan organisasi dimana para pegawai akan berpikir bahwa organisasi tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Jika pegawai merasa bahwa tingkat kompensasi atau balas jasa yang mereka terima itu tidak sesuai dengan sumbangan, tenaga dan pikiran yang telah mereka berikan kepada organisasi, maka akan menimbulkan dampak negatif pada organisasi.

Dampak negatif tersebut dapat berupa pemogokan kerja, tetap bekerja seperti biasa tetapi melakukan pekerjaan tersebut dengan malas, atau yang lebih ekstrim lagi adalah karyawan tersebut terstimulus untuk melakukan perbuatan curang atau *fraud*.

Motivasi sangatlah diperlukan untuk peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Salah satunya dalam peranan *whistleblower*. Pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk menjadi *whistleblower* demi membeberkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Motivasi yang diberikan pimpinan dapat berupa *reward* atau penghargaan kepada karyawan ketika berhasil membeberkan kecurangan yang sudah maupun yang akan terjadi.

Bidang pemerintahan berbeda dengan bidang lainnya seperti industri, baik manufaktur, dagang ataupun jasa. Dalam suatu lembaga pemerintah, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan lembaga tersebut, karena betapapun lengkap dan canggihnya peralatan kerja yang dimiliki oleh lembaga tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memperoleh tujuan yang ingin dicapai. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting keberadaannya dalam suatu lembaga, tanpa adanya pegawai suatu lembaga tidak akan berjalan dengan baik.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan lembaga, maka lembaga sebaiknya memberikan perhatian khusus pada pegawainya. Lembaga diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan pegawai terhadap lembaga. Untuk meningkatkan serta mendorong disiplin kerja pegawai diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pegawai dan lembaga. Pegawai memberikan disiplin kerja yang tinggi sedangkan

lembaga memberikan kompensasi yang sesuai baik keuangan maupun non keuangan sebagai penghargaan atas disiplin kerja yang baik yang sudah diberikan pegawai terhadap lembaga. Ketika pegawai merasa lembaga sudah bersikap adil terhadapnya, maka diharapkan individu tersebut tidak melakukan tindakan kecurangan dan termotivasi untuk menjadi seorang *whistleblower* dalam hal mencegah dan mengungkap kecurangan yang sudah terjadi atau yang akan terjadi pada lembaga tersebut.

Terdapat beberapa metode untuk mendeteksi terjadinya kecurangan. Untuk tipe kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*) dapat dideteksi melalui analisis vertikal (*vertical analysis*), analisis horizontal (*horizontal analysis*), dan analisis rasio (*ratio analysis*). Untuk tipe kecurangan penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) dapat dideteksi melalui reviu analitis (*analytical review*), sampling statistik (*statistical sampling*), komplain dari pihak luar (*vendor or outsider complaints*), dan observasi ke lapangan (*site visit-observation*). Untuk tipe kecurangan korupsi (*corruption*), dapat dideteksi melalui karakteristik (*red flag*) si penerima maupun si pemberi korupsi (Amrizal,2004:11-15).

Fenomena utama yang ingin penulis teliti adalah berkaitan dengan fenomena kecurangan yang banyak membelit para pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada organisasi atau instansi pemerintah. Banyak diberitakan akhir-akhir ini baik di media cetak maupun di media elektronik mengenai banyaknya PNS yang tersangkut kasus korupsi. Seperti diberitakan pada artikel di [finance.detik.com](http://finance.detik.com) yang diterbitkan pada tanggal 20 Februari 2013 dengan *headline* “Pelaku Korupsi di Indonesia

Sebagian Besar Berlatar Belakang PNS”, yang didalam artikel tersebut Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas) Republik Indonesia Budi Soesilo Supandji mengakui bahwa praktik birokrasi di Indonesia masih jauh dari bentuk ideal dan bersyarat. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus korupsi yang melibatkan PNS. Budi menyatakan hal tersebut sangat disayangkan karena PNS seharusnya bisa menjadi makhluk sosial yang berdedikasi, suri tauladan, serta profesional dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Lebih lanjut, modus operandi yang dilakukan oleh PNS dalam melakukan kecurangan menurut banyak pihak antara lain pada umumnya adalah berupa penyalahgunaan wewenang. Ini terkait dengan pengelolaan uang negara untuk pengadaan barang dan jasa.

Penyebab mengapa tumbuh subur nya tindak kecurangan yang dilakukan oleh PNS sampai saat ini masih menjadi bahan diskusi berbagai pihak. Namun, di dalam artikel yang diterbitkan oleh Sinar Harapan pada *website*-nya tertanggal 5 oktober 2013 dengan judul “Gaji PNS Rendah, Korupsi Subur di Pemerintahan”, Direktur Gratifikasi KPK Giri Suprpdiono berpendapat bahwa dengan gaji yang terbilang kecil, PNS dipaksa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan itu harus dipenuhinya selain dari gaji yang didapatkan. Dengan gaji yang terbilang kecil tersebut, PNS mudah tergoda untuk mendapatkan dengan cara lain, misalnya dengan menggunakan uang yang bukan haknya. Apa yang diutarakan oleh Giri Suprpdiono tersebut menurut penulis merupakan salah satu fenomena yang terjadi akibat dari pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Oleh karenanya, pegawai negeri sipil terdorong untuk merasionalkan tindakannya berbuat curang karena terdorong oleh tekanan dan juga kesempatan.

Terkait *Whistleblower*, pemerintah telah berupaya untuk menetapkan *whistleblower system* (sistem penanganan pengaduan). Hal ini penulis baca di halaman *web* setkab.go.id dengan judul berita “Lawan Korupsi, Semua Instansi pemerintah Wajib Tetapkan Tim *Whistleblower*” yang diterbitkan tanggal 5 Desember 2012. Dalam artikel tersebut, melalui surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor : 08/M.PAN-RB/06/2012 tanggal 29 Juni 2012, Azwar Abubakar meminta semua pimpinan Instansi Pemerintah yang terdiri dari Menteri/Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Kementrian, Jaksa Agung, Kapolri, pimpinan Kesekretariatan Lembaga, Gubernur; Walikota; dan Bupati/Walikota agar menyusun, menetapkan, dan melaksanakan peraturan tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing System*) di lingkungan masing–masing, dan menetapkan Keputusan Tim Penerima Pengaduan *Whistleblower* di lingkungan instansi masing–masing. Adapun susunan Tim Penerima Pengaduan itu terdiri atas : 1. Penanggung Jawab : Sekretaris Jendral/ Sekretaris Kementrian/ Sekretaris Utama/ Sekretaris Daerah; 2. Ketua : Inspektorat Jendral/ Inspektur Utama/ Inspektur, dan 3. Anggota : Para Pejabat yang dinilai relevan.

Fenomena–fenomena diatas yang kemudian ingin penulis perdalam dan teliti. Dengan permasalahan tersebut di atas, penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai dan pemunculan *whistleblower* sebagai variabel independen terhadap pengungkapan kecurangan sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini, penulis meneliti variabel–variabel tersebut pada salah satu kantor instansi pemerintah yang ada di kota Bandung yaitu

Kantor Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. yang berada di bawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjaman (2011) dan Rizki (2012), memiliki kesamaan baik dari variabel independen dan variabel dependen. Namun dalam hal ini perbedaannya terletak pada tempat/lokasi yang ditelitinya yaitu pada PT. PLN Satu Regional Bandung dan Perusahaan AIA Group Financial Kanwil I. Kedua hasil penelitian sebelumnya adalah adanya pengaruh antara kesesuaian kompensasi dan pemunculan *whistleblower* terhadap pengungkapan kecurangan yang signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang kemudian dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul :  
“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI YANG SESUAI DAN PEMUNCULAN *WHISTLEBLOWER* TERHADAP PENGUNGKAPAN KECURANGAN.”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis akan mengidentifikasi masalah sekaligus membatasi permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai terhadap proses pengungkapan kecurangan?
2. Bagaimana pengaruh pemunculan *whistleblower* terhadap proses pengungkapan kecurangan?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai dan pemunculan *whistleblower* terhadap pengungkapan kecurangan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai terhadap proses pengungkapan kecurangan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemunculan *whistleblower* dalam mengungkap kecurangan yang terjadi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi yang sesuai dan pemunculan *whistleblower* terhadap pengungkapan kecurangan.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Bagi penulis, untuk meningkatkan wawasan juga pengetahuan dalam bidang ilmu audit internal dan audit investigasi di dalam pengungkapan kecurangan serta menambah pengalaman dalam pembuatan skripsi dan juga untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.

2. Bagi organisasi khususnya PPPPTK IPA, diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam usaha mencegah dan mengungkap kecurangan dengan melalui pemberian kompensasi yang sesuai serta pemunculan *whistleblower*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan bermanfaat bagi mereka yang dikemudian hari ingin meneliti lebih lanjut dan ingin lebih mendalami pengaruh antara pemberian kompensasi yang sesuai dan pemunculan *whistleblower* untuk mencegah dan mengungkap kecurangan yang telah atau yang akan terjadi.