

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dari tahun ke tahun, rata-rata organisasi selalu kehilangan 5 persen dari pendapatannya disebabkan karena masalah *fraud* (ACFE 2010). Pada tahun 2010, Indonesia menduduki peringkat ketiga dengan jumlah kasus terbanyak dari tiga puluh negara yang disurvei oleh ACFE (Tjahjono, Tarigan, Untung, Efendi, dan Hardjanti 2013). Berbagai upaya dilakukan untuk mencegah maupun mendeteksi *fraud*, namun upaya tersebut tidak bisa menghasilkan hasil yang cepat dan mudah karena pelanggar selalu mencoba untuk menyembunyikan kesalahan dengan mengubah sikap dan perilakunya, serta kurangnya pengalaman auditor dalam mendeteksi *fraud* (Kaplan *et al.* 2010).

Kesadaran atas adanya suatu risiko *fraud* memicu munculnya kewaspadaan untuk setiap kemungkinan tersangka *fraud*. Meskipun perlu adanya kewaspadaan, yang didukung dengan cara melihat *red flag* dari suatu *fraud*, namun masih terdapat banyak kesulitan untuk mengerucutkan orang-orang seseorang yang melakukan *fraud* dalam suatu kelompok kecil, karena banyaknya tipe orang yang melakukan *fraud* (Coenen 2009). Lebih lanjut Coenen (2009) mengungkapkan bahwa pendeteksian *fraud* yang paling umum dilakukan adalah dengan mengumpulkan informasi, baik dari karyawan, pelanggan, pemasok, maupun pihak luar perusahaan. Saluran pelaporan anonim merupakan alat terbaik

untuk melaporkan *fraud*, namun pihak manajemen harus melakukan evaluasi terhadap setiap informasi yang diperoleh.

Salah satu upaya yang selama beberapa tahun terakhir telah dilakukan oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), maupun Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) untuk mengurangi potensi terjadinya *fraud* di Indonesia adalah dengan menerapkan sistem *whistleblowing*. Fasilitas ini memungkinkan siapapun untuk melakukan pelaporan kepada pihak pembuat kebijakan jika menemukan adanya pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral yang dilakukan dalam lingkungan perusahaan, organisasi, maupun aparat pemerintah. Fasilitas ini juga memberikan perlindungan kepada pihak pelapor yang tidak ingin identitasnya diungkapkan. Namun tentunya mekanisme pelaporan ini akan memberi dampak negatif bagi pihak yang dilaporkan, terutama jika memang terbukti bahwa laporan tersebut benar adanya.

Bagian dari perusahaan yang terbukti melakukan tindakan ilegal akan membuat perusahaan secara keseluruhan mendapatkan reputasi buruk, padahal terdapat kemungkinan bahwa tindakan tersebut masih dapat diperbaiki oleh pihak manajemen jika dapat dideteksi sebelum akibat yang ditimbulkan semakin besar (Seifert, Stammerjohan, dan Martin 2014). Suatu kegagalan di dalam suatu perusahaan bisa terdeteksi jika terdapat komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan karyawan. Karyawan, yang pada dasarnya terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, memegang peranan penting dalam menilai apakah setiap kegiatan dan keputusan yang diterapkan sudah berlangsung secara wajar atau tidak wajar. Jika terdapat tindakan ilegal, seharusnya karyawan

memiliki pilihan untuk melaporkan kepada pihak internal, yaitu manajemen perusahaan, atau kepada pihak pembuat regulasi di luar perusahaan.

Perusahaan lebih mengharapkan jika karyawan melakukan *whistleblowing* kepada pihak internal dibandingkan jika langsung melapor ke pihak eksternal, agar masalah tersebut dapat ditelusuri dan diperbaiki secara internal, dan reputasi baik perusahaan tetap terjaga (Seifert *et al.* 2014). Namun kebanyakan karyawan yang menemukan *fraud* cenderung untuk menahan diri untuk melakukan pelaporan secara internal dan justru lebih tertarik untuk melakukan pelaporan melalui saluran pelaporan eksternal, terutama jika karyawan yang bersangkutan adalah tipe yang tidak proaktif (Zhang, Pany, dan Reckers 2013).

Beberapa studi terdahulu mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi intensi individu untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Dalam organisasi, sekedar kebijakan *whistleblowing*, pengawas, dan tindak lanjut yang adil tidaklah cukup jika tidak diimbangi dengan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan pengawas itu sendiri (Seifert *et al.* 2014). Kemudian Taylor dan Curtis (2013), yang dalam penelitiannya menggunakan sampel auditor, menyatakan bahwa individu lebih cenderung melakukan *whistleblowing* jika ketidakwajaran dilakukan oleh rekan kerja yang memiliki kesetaraan pangkat, dengan catatan bahwa faktor jarak kekuasaan ini lebih sensitif berpengaruh pada jenis kelamin perempuan, dan dalam situasi tingkat respon organisasi yang lemah. Konfrontasi sosial juga berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan pelaporan kecurangan, di mana ketika terjadi konfrontasi sosial dengan pelanggar maka kecenderungan individu untuk melapor kepada pengawas

supervisor akan lebih kuat dibandingkan dengan melapor kepada internal auditor (Kaplan, Pope, dan Samuels 2010).

Penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Jika peneliti sebelumnya lebih cenderung untuk memeriksa faktor yang timbul dari karakter dan relasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam penelitian kali ini dilakukan pemeriksaan mengenai bagaimana karyawan menilai etika pemimpin perusahaan serta peran atasan sebagai model yang mewakili karakter seluruh anggota organisasi, kemudian menguji apakah hasil penilaian tersebut akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melaporkan *fraud* yang mereka saksikan. Penentuan faktor ini didasarkan pada bukti dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perilaku karyawan sebagai pengikut dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang etis atau tidaknya pemimpin mereka (Kacmar, Carlson, dan Harris 2013).

Peran seorang pemimpin sebagai seseorang yang mewakili karakteristik anggota timnya disebut sebagai tingkat *prototypicality*. Semakin mirip dengan anggotanya, maka pemimpin dianggap memiliki tingkat *prototypicality* yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh de Wolde, A., Groenendaal, J., Helsloot, I., & Schmidt, A. J. (2014) menunjukkan bahwa tingkat *prototypicality* seorang pemimpin mempengaruhi besar tidaknya tingkat perilaku buruk dalam organisasi serta memediasi *ethical leadership* agar berpengaruh positif terhadap perilaku tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai *prototype* kaitannya sangat erat dengan perilaku dalam organisasi sehingga memungkinkan jika hal tersebut juga bisa mempengaruhi pengambilan keputusan anggota tim

untuk melakukan *whistleblowing* saat mengetahui pelanggaran yang dilakukan dalam organisasi.

Salah satu tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk membuktikan teori utama yang melandasi penelitian ini yaitu *theory of planned behaviour* dan *social learning theory*. *Theory of planned behaviour* terkait dengan bagaimana suatu situasi memicu munculnya intensi individu yang kemudian berkembang menjadi suatu perilaku. *Social learning theory* terkait dengan bagaimana sifat manusia yang cenderung untuk melakukan imitasi dari seorang dianggap dapat memberikan suatu teladan yang baik.

Peneliti dalam hal menentukan intensi *whistleblowing* ini menggunakan akuntan publik sebagai responden. Subjek penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang tersebar di wilayah Surabaya. Peneliti mengharapkan setidaknya terdapat tiga puluh data yang valid dari pada responden untuk menentukan hasil penelitian ini. Penentuan sampel tersebut disesuaikan dengan kebutuhan sampel minimal dari alat uji yang digunakan, yaitu SmartPLS 2.0 dengan metode *bootstrapping*. Alat uji tersebut digunakan dalam melakukan analisis faktor konfirmatori untuk menguji tingkat kelayakan data yang telah dikumpulkan, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk menentukan hasil dari penelitian ini. Peneliti juga menggunakan IBM SPSS Statistics 22 untuk digunakan dalam analisis deskriptif karakteristik dan jawaban responden

Studi dilakukan dalam profesi akuntan publik dikarenakan beberapa alasan. Pertama, karena praktik ilegal yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan dampak yang drastis dan signifikan pada KAP dan profesi auditor.

Kedua, karena KAP memiliki struktur organisasi yang unik, yang dapat memberikan hasil respon yang berbeda terhadap *whistleblower* dalam perusahaan yang sama. Struktur tersebut juga menyebabkan relasi antara auditor dengan atasannya, maupun dengan rekan kerjanya dalam tim menjadi lebih sering dilakukan. Relasi antar jabatan sangat berguna terkait variabel independen dalam penelitian ini. Ketiga, akuntan publik memiliki regulasi kode etik profesi tersendiri dan diatur secara independen oleh dewan negara. Sebagai bagian dari profesi yang memiliki regulasi, peneliti memiliki ekspektasi yang lebih besar mengenai pelaporan akuntan terhadap pelanggaran yang dilihat, dibandingkan dengan pekerjaan lain yang tidak memiliki regulasi.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis kepada perusahaan, di mana pihak manajemen dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar untuk meningkatkan upaya pencegahan *fraud* di lingkungan perusahaan. Aspek perilaku karyawan dapat digunakan sebagai patokan efektivitas sistem pendeteksian kecurangan dan pengendalian internal yang sudah diterapkan selama ini. Penelitian ini juga memberikan referensi literatur mengenai faktor baru yang menjadi penyebab intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan fenomena, tujuan, dan manfaat yang dapat diperoleh, maka dari itu peneliti membuat penelitian yang berjudul “*Ethical Leadership dan Prototypicality: Dampak terhadap Kemungkinan dan Kegigihan untuk Melakukan Whistleblowing dalam Kantor Akuntan Publik di Surabaya*”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *ethical leadership* berpengaruh terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *ethical leadership* berpengaruh terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *prototypicality* berpengaruh terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah *prototypicality* berpengaruh terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berakar dari masalah yang disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *ethical leadership* terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh *ethical leadership* terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh *prototypicality* terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh *prototypicality* terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai perlu atau tidaknya *ethical leadership* dan *prototypical* diterapkan dalam profesi akuntan publik serta memberikan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen dalam memutuskan untuk menggunakan atau tidak menerapkan kedua model kepemimpinan tersebut dalam perusahaan.

2. Bagi Karyawan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya melakukan *whistleblowing* jika ditemukan pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral dalam lingkungan kerja.

3. Bagi Kalangan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan wacana dan referensi di bidang audit, sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang terkait dan sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang berisi referensi penelitian terdahulu sebagai rujukan dan perbandingan dengan penelitian ini. Selain itu, berisi pula landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, dilanjutkan dengan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, populasi dan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran subjek penelitian, analisis data baik deskriptif maupun statistik, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan selama melakukan penelitian, disertai dengan saran untuk penelitian selanjutnya.