

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fraud merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap suatu organisasi atau instansi pemerintahan, tetapi tidak sebatas korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, dan pemalsuan. Juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, menyembunyian atau penghancuran dokumen/laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi suatu instansi kepada pihak eksternal yang dapat merugikan instansi terkait.

Menurut *Association Of Certified Fraud Examiners (ACFE)* jenis-jenis *fraud* adalah korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan laporan keuangan. *Fraud* bisa terjadi di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan. Salah satu kasus *fraud* yang terjadi di sektor swasta adalah kecurangan laporan keuangan. Kasus Enron yang terjadi pada tahun 2001 adalah kasus kecurangan laporan keuangan. Enron merupakan perusahaan terkemuka di bidang listrik, gas alam, bubur kertas, dan komunikasi di Amerika Serikat. Enron memanipulasi angka-angka laporan keuangan (*window dressing*) untuk menutupi hutang perusahaan. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan *mark up* pada pos pendapatan sebesar US\$ 600 juta sehingga mampu menutupi hutang perusahaan sebesar US\$ 1,2 miliar. Kasus *fraud* yang sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Hal itu diperkuat dengan ditangkapnya

beberapa kepala daerah dan anggota legislatif karena kasus korupsi. Contoh kasus korupsi yang terjadi adalah ditetapkannya camat kecamatan sumbul Monang habeahan sebagai tersangka dalam kasus korupsi uang raskin pada tahun 2015-2016.

(<http://medan.tribunnews.com/2017/11/29/gunakan-uang-raskin-mantan-camat-sumbul-divonis-2-tahun-penjara>) . Kasus korupsi lain adalah kasus korupsi walikota medan Rhudman Harahap pada tahun 2013. Rahudman ditetapkan tersangka karena kasus korupsi dana tunjangan penghasilan aparatur desa Rp. 1,5 miliar di kabupaten tapanuli selatan pada saat dia masih menjabat sebagai walikota medan.

(<https://regional.kompas.com/read/2018/07/19/08421331/9-kepala-daerah-di-sumatera-utara-yang-terjerat-korupsi>) .Kasus lain adalah ditetapkannya bupati pakpak bharat Remigo yolando berutu sebagai tersangka atas kasus suap pembangunan jalan simpang kerajaan sampai binanga sitelu dengan nilai proyek sebesar Rp. 4.576.105.000. Proyek tersebut dikerjakan oleh kontraktor PT TMU dan Rijal selaku kontraktor memberikan fee kepada bupati pakpak bharat sebesar 15% dari nilai proyek. Tidak hanya bupati dan kontraktor nya, pelaksana tuga kepala dinas PUPR David Enderson juga ditetapkan sebagai tersangka yaitu sebagai perantara antara kontraktor dengan bupati pakpak bharat dalam pemberian fee tersebut.

(<https://nasional.kompas.com/read/2018/12/14/17591081/kasus-bupati-pakpak-bharat-kpk-tetapkan-tersangka-baru>) .

Dalam mencegah terjadinya *fraud*, pada umumnya sektor swasta menerapkan GCG yang baik. Salah satu penerapan GCG yang baik adalah pembentukan komite

audit. Komite audit bertugas untuk mengawasi aktivitas perusahaan dan mendeteksi terjadinya kecurangan.

Dengan dibentuknya komite audit, akan dapat mengurangi tindak kecurangan yang terjadi di dalam suatu perusahaan. Dalam pencegahan *fraud* di sektor pemerintahan Kabupaten adalah adanya Inspektorat. Inspektorat bertugas mengawasi setiap aktivitas-aktivitas yang terjadi di dalam sebuah daerah dan juga bertugas meng audit laporan keuangan daerah pada tingkat kabupaten.

Transparency International yang memaparkan mengenai indeks persepsi Korupsi (IPK) yang mengatur tingkat korupsi suatu Negara dalam lembaga pemerintahan pada tahun 2013 dengan hasil skor antara 0-100. Dimana indeks tersebut semakin mendekati skor nol, maka semakin tinggi tingkat korupsi yang ada pada suatu Negara. Sebaliknya, jika skor mendekati ke angka 100, maka semakin rendah tingkat korupsi pada suatu Negara, yang artinya Negara tersebut dapat dikatakan sangat bersih. Berdasarkan hasil survey terhadap 177 negara, Indonesia mendapatkan skor IPK yang sama pada tahun 2012, yaitu 32. Sehingga tingkat korupsi di Indonesia dapat dikatakan masih tinggi, karena jauh dari skor 100.(vredy ,2015)¹.

Kecurangan / *Fraud* yang terjadi di lingkungan perusahaan atau di suatu instansi masih sering terjadi dan terkadang sulit untuk diatasi. Kecurangan biasanya tidak hanya dilakukan oleh pegawai tingkat bawah, tetapi juga dilakukan oleh pimpinan suatu instansi, baik secara individual ataupun secara bersama sama. Kecurangan mencakup perbuatan melanggar hukum dan pelanggaran terhadap peraturan dan perundang undangan lainnya yang dilakukan dengan niat untuk berbuat

¹ Vredy octaviary nugroho, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening, fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,2015

curang. Perbuatan tersebut dilakukan dengan sengaja demi keuntungan atau kerugian suatu instansi oleh orang dalam atau juga oleh orang diluar organisasi tersebut.

Kesadaran tinggi dari pegawai dapat berfungsi sebagai pencegah dan pendeteksi kecurangan karena potensi pelaku penipuan menyadari bahwa mudah bagi individu untuk melaporkan kecurigaan mereka. Suatu hasil kajian yang dikemukakan oleh setianto dkk dalam vredy menunjukkan lebih banyak kecurangan terdeteksi melalui informasi dari sesama pegawai dari pada yang ditemukan oleh auditor. Semua pegawai harus merasa disadarkan bahwa teman sekerja atau teman diluar lingkungan kerja nya ikut mengawasi (*others are watching*). Teman sekerjanya diberi kesempatan untuk melaporkan adanya gejala kecurangan walauoun tanpa harus menyebut nama nya (*anonymous*). Pada dasarnya, mendeteksi kecurangan dan evaluasi adalah salah satu tugas dari seorang auditor internal, tetapi semua pihak yang terlibat dalam organisasi juga berperan dalam hal itu. Pengendalian intern juga harus terus dilakukan perbaikan karena sistem dapat menjadi kurang sesuai yang disebabkan perubahan kondisi operasi organisasi.

Menurut Joseph T Wells dalam vredy (2015) ada tiga penyebab terjadi nya *occupational fraud* yang digambarkan dalam *fraud triangle*. Pertama, *opportunity* (kesempatan) yaitu seorang individu atau kelompok melakukan *fraud* karena adanya kesempatan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai aturan yang ada sehingga seseorang dapat menggunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan *fraud*. Kedua, *pressure* (tekanan) yaitu *fraud* yang dilakukan oleh seorang individu akibat adanya tekanan dari pihak pihak tertentu. Tekanan ini biasanya datang dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja pelaku. Ketiga, *rationalization* (Rasionalisasi) yaitu *fraud* yang terjadi karena adanya pola pikir atau rasionalisasi dari pelaku yang menganggap bahwa tindakan *fraud* tersebut benar dengan alasan tertentu².

² *Ibid*

Untuk mengatasi *fraud* , maka suatu instansi atau perusahaan harus berupaya untuk mengatasi hal tersebut. Berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan adalah dengan melakukan program pelatihan, menyediakan konsultan, dan menciptakan perlindungan mekanisme bagi karyawan yang mau mengungkapkan atau sanggup melaporkan praktek-praktek kecurangan dan menciptakan iklim yang etis di dalam suatu instansi. Salah satu pengendalian intern dalam mencegah fraud atau mengungkap tindak kecurangan dalam suatu instansi adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system*. Tujuannya adalah untuk memberikan suatu wadah bagi para *whistleblower* untuk mengungkapkan dan melaporkan suatu praktek-praktek kecurangan yang dia lihat dengan bukti-bukti yang cukup. Selain itu, melalui sistem ini, diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi pegawai dalam melaporkan pelanggaran.

Pihak yang mengungkapkan atau melaporkan tindak kecurangan tersebut disebut dengan istilah *whistleblower*. *Whistleblower* adalah seseorang dalam suatu organisasi yang menyaksikan perilaku anggota organisasi yang dapat bertentangan dengan tujuan organisasi atau perilakunya merupakan ancaman terhadap kepentingan umum dan *whistleblower* memutuskan untuk menyampaikan hal-hal tersebut.

Menurut Lilik Mulyadi terdapat 2 tipe *whistleblower*, yaitu peniup peluit internal dilakukan dalam organisasi. Pelaporan tersebut disampaikan kepada atasan langsung yang bertugas sebagai supervisor agar kesalahan tersebut dapat diinformasikan kepada manajemen atasannya dan peniup eksternal dilakukan diluar organisasi. Peniup peluit membuka kegiatan ilegal atau kegiatan immoral dalam

suatu organisasi yang disampaikan kepada individu atau kelompok diluar organisasi tersebut, badan pengawas diluar organisasi atau lembaga swadaya masyarakat³.

Peran *whistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam suatu organisasi atau instansi tertentu dalam pemerintahan.

Salah satu Lembaga Pemerintah yang telah menerapkan *whistleblowing system* ini adalah Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Para *whistleblower* bebas melaporkan tindak kecurangan yang terjadi. Kriteria pengaduannya yaitu

1. *What* (Apa perbuatan berindikasi tindak pidana korupsi/pelanggaran yang diketahui)
2. *Who* (Siapa yang bertanggungjawab/terlibat dan terkait dalam perbuatan tersebut)
3. *Where* (Dimana tempat terjadinya perbuatan tersebut dilakukan)
4. *When* (Kapan waktu perbuatan tersebut dilakukan)
5. *How* (Bagaimana cara perbuatan tersebut dilakukan (modus,cara,dan sebagainya))
6. *Evidence* (Dilengkapi dengan bukti permulaan (data, dokumen, gambar dan rekaman) yang mendukung)

(<https://wbs.lkpp.go.id/>)

³Lilik Mulyadi, **Perlindungan hukum whistleblower dan justice collaborator**, Penerbit: PT> Alumni, Jakarta, 2015, 43.

Dengan diterapkannya *whistleblowing system* ini, maka diharapkan masyarakat Indonesia dapat lebih memiliki keinginan dan niat untuk melaporkan pelanggaran atau praktek-praktek kecurangan yang diketahuinya. Dengan demikian, praktik-praktik pelanggaran akan dapat perlahan-lahan diberantas, yang nantinya akan meningkatkan tata kelola organisasi di Indonesia menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu, dibutuhkan partisipasi aktif dan kerjasama yang baik dari seluruh pegawai yang ada di dalam suatu instansi terkait, sehingga melalui penerapan *whistleblowing system*, dapat mendukung terciptanya tata kelola organisasi yang baik. Adapun salah satu cara mengontrol dan menjaga agar tidak terjadi *fraud*, yaitu menghilangkan kesempatan untuk melakukan *fraud* dengan cara sistem pengawasan internal yang ketat.

Namun, banyak orang yang takut untuk mengadukan tingkat kecurangan, karena tidak sedikit resiko yang harus dihadapi, bahkan sulit untuk dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Ancaman tersebut dapat berupa ancaman terlapor pada dirinya maupun keluarganya dan ancaman mutasi dalam instansi pemerintahan. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sejak ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Selain dilindungi oleh badan hukum, para *whistleblower* juga diberi hadiah atas jasanya tersebut untuk melaporkan kecurangan. Karena semakin maraknya kasus

korupsi di tanah air membuat presiden Jokowi membuat peraturan baru untuk pemberantasan korupsi. Aturan itu adalah memberikan hadiah kepada masyarakat yang melaporkan kasus korupsi sebesar Rp. 200 juta. Pemberian hadiah kepada *whistleblower* ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 43 Tahun 2018 tentang tata cara pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam tindak pidana korupsi, dan sudah ditanda tangani presiden Jokowi pada 18 September 2018 dan langsung diundangkan oleh Kemenkumham. Dengan adanya pemberian hadiah tersebut maka akan mendorong minat seseorang individu atau kelompok untuk melaporkan suatu tindakan atau praktek-praktek kecurangan yang diketahuinya sehingga pengelolaan suatu instansi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Survey yang dilakukan oleh *institute of business ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak melakukan sesuatu. Keengganan untuk melaporkan kecurangan yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi pegawai dalam melaporkan pelanggaran.

Dengan adanya *whistleblowing system* ini didalam sebuah organisasi, sangat penting untuk mengawasi kinerja internal. Selain mengawasi kinerja, karyawan juga dapat melaporkan tindak pelanggaran yang dilakukan temannya sesama pegawai beserta buktinya melalui *whistleblowing system* yang langsung terhubung pada atasan.

Selanjutnya, atasan akan menerima, menelaah, dan menindak lanjuti pengaduan tersebut, serta akan merahasiakan identitasnya dan memberikan jaminan keamanan dan perlindungan serta *reward* atas keberaniannya dalam melaporkan tindak pelanggaran. Artinya, si pelapor tidak akan menderita kerugian apapun.

Whistleblowing sistem yang efektif akan mendorong partisipasi masyarakat dan pegawai pemerintahan untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya *fraud* dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Artinya, *whistleblowing system* mampu untuk mengurangi budaya ” diam” menuju kearah budaya “kejujuran dan keterbukaan.”

Menurut Yunusdalam Vredy (2015) mengemukakan bahwa *whistleblowing system* merupakan salah satu metode dalam mendorong penegakan etika perusahaan dan mendorong perilaku etis karyawan, atau sebagai salah satu sarana pencegahan tindakan yang tidak ber etika dan perilaku curang yang berdampak merugikan Negara⁴.

Terkait dengan penerapan GCG dan termasuk didalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic cooperation and development* (OECD), *association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survei* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi *fraud* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing system*). Oleh karena itu, penyelenggaraan *Whistleblowing system*

⁴ Vredy, *op.cit.*, hlm 6

yang efektif perlu digalakkan disetiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sector pemerintahan.

Adapun study empiris terdahulu yang dilakukan Vredy Octaviari Nugroho (2015) yang berjudul Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing system* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening studi kasus yang ditelitinya yaitu pada PT. Pagilaran . Hasil penelitiannya adalah bahwa persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* . Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*, dan besarnya pengaruh persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari beta yaitu sebesar 0,508 atau 50,8%.

Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Kabupaten Dairi, yang merupakan instansi pemerintah yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah desa dan pelaksanaan urusan pemerintah desa. Kantor inpektorat beralamat di Jl. Rumah sakit umum No.14, Batang Beruh, Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelum nya adalah yaitu perbedaan tempat penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Pagilaran, Tbk sedangkan penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintahan yaitu Inspektorat Kabupaten Dairi. Peneliti memilih Inspektorat Kabupaten Dairi sebagai tempat riset, karena Inspektorat merupakan suatu instansi pemerintahan yang

mengawasi pelaksanaan urusan pemerintah di daerah sehingga mereka lebih tau dan lebih paham tentang kasus-kasus fraud dan mereka sudah banyak menangani kasus-kasus fraud yang terjadi di pemerintahan daerah khususnya di Pemerintah Kabupaten Dairi. Sehingga peneliti ingin melihat apakah dengan diterapkannya *whistleblowing system* ini, akan mempengaruhi para pegawai untuk melaporkan tindak kecurangan/*fraud* yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Pada Inspektorat kabupaten Dairi belum diterapkan *whistleblowing system*. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, hal ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masih ada hubungan keluarga atau hubungan marga karna berhubung sebagian besar pegawai di kantor Inspektorat kabupaten Dairi adalah suku Batak. Salah satu alasan ini lah yang menyebabkan karyawan menjadi enggan untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai *Whistleblowing* Sistem Dalam Pencegahan Fraud Pada Inspektorat Kabupaten Dairi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menrumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*
2. Berapa besar pengaruh persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud*

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada Inspektorat Kabupaten Dairi
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Penulis

Syarat pencapaian dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, juga menambah wawasan penulis dalam bidang yang diteliti, melatih berpikir kritis, logis, dan mampu menyerap informasi, khususnya mengenai penerapan *whistleblowing* sistem dalam mencegah *fraud*.

2. Pihak Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi lembaga pemerintah yang bersangkutan untuk meminimalisir kecurangan/*fraud* yang akan terjadi dan sedang terjadi sehingga dapat meningkatkan pengendalian intern dan *Good Corporate Governance* (GCG) yang baik melalui *whistleblowing* sistem.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk penelitian yang lebih luas dan juga dapat memberikan pengetahuan tambahan terutama yang menyangkut penelitian mengenai pengaruh persepsi pegawai mengenai *whistleblowing* sistem dalam pencegahan *fraud*, dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang sejenis pada pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai topik penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Fraud

2.1.1 Pengertian *Fraud*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi dari pencegahan adalah suatu proses atau upaya untuk menolak atau menahan sesuatu agar tidak terjadi. Pencegahan tersebut dilakukan supaya tidak terjadi, yang biasanya sesuatu tersebut adalah hal yang tidak baik, maka harus dicegah. Pengertian kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan dengan cara menipu demi memperoleh sebuah keuntungan pribadi dan menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Menurut W. Steve Albrecht dan Chad D. Albrecht (2013) dalam buku karyono yang berjudul *Forensic Fraud* mengemukakan bahwa *fraud* adalah suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan dengan cara kekerasan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar⁵.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi yang disebut *fraud* adalah korupsi. Berdasarkan pemantauan *Indonesia Corruption watch* (ICW), terdapat sejumlah 550 kasus korupsi sepanjang 2015 yang ditangani oleh aparat penegak hukum masuk ke tahap penyidikan. Hasil pemantauan tersebut, menjelaskan bahwa dari sisi penanganan perkara, Kejaksaan Agung RI masih menempati posisi teratas sedangkan Kepolisian RI menangani 151 kasus,

⁵ Karyono, **Forensic Fraud**, Edisi pertama, Penerbit: C.V Andi Offset, Yogyakarta, 2013, hal 3.

dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebanyak 30 kasus. Mark Zimbelman dalam Vredy (2015) mengemukakan dalam bukunya

“Fraud Examination” menyatakan bahwa *Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representation. No definite and invariable rule can be laid down as a general proposition in defining fraud as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery*⁶.

Dari pengertian *fraud* menurut Mark Zimbelman, *fraud* adalah istilah umum, dan mencakup semua cara dimana kecerdasan manusia dipaksakan dilakukan oleh satu individu untuk dapat memperoleh manfaat dari orang lain dengan presentasi yang salah. Tidak ada kepastian dan aturan yang dapat ditetapkan sebagai proporsi yang umum dalam mendefinisikan penipuan, karena mencakup kejahatan yang mengejutkan, tipu daya, cara-cara licik dan tidak adil oleh kecurangan yang lain. Hanya batas batas yang mendefinisikan itu adalah orang-orang yang membatasi kejujuran manusia.

Secara umum, menurut Ajeng (2014) , bahwa semua tindakan kecurangan dapat dibagi menjadi empat hal yang mendasar yaitu sebagai berikut:

- Sebuah kesalahan yang bersifat material
- *Scienter*, adalah maksud untuk melakukan penipuan, manipulasi, atau melakukan kecurangan
- *Reliance*, adalah seseorang yang menerima representasi cukup dan dapat dibenarkan dari representasi tersebut
- Kerusakan, adalah kerusakan keuangan yang diakibatkan dari ketiga hal diatas⁷.

⁶ Vredy octaviary nugroho, *op.cit.*, hlm. 15

⁷ Ajeng, **Forensic Accounting untuk pemula dan orang awam**, Edisi kedua, Penerbit: Dunia cerdas, Sukaharjo, 2014, hal 3.

Singkatnya, kecurangan adalah sebuah perilaku dengan representasi yang salah dengan menyembunyikan bukti bukti atau fakta yang benar untuk mempengaruhi orang lain agar mau bertindak sesuai dengan keinginan nya demi keuntungan pribadi nya. Dengan demikian pencegahan fraud adalah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencegah atau menahan segala bentuk *fraud* yang dilakukan oleh pegawai pemerintahan yang dapat merugikan suatu organisasi atau pemerintah. Pencegahan ini dilakukan, agar kecurangan di dalam instansi pemerintahan tidak terjadi, sehingga pengelolaan kegiatan pelayanan di instansi pemerintahan dapat berjalan dengan lancar.

2.1.2 Klasifikasi *Fraud*

Klasifikasi *fraud* dapat ditinjau dari sudut/sisi korban kecurangan, dari sisi perilaku kecurangan, dan dari akibat hukum yang ditimbulkannya.

2.1.2.1 Kecurangan Ditinjau Dari Sisi Korban Kecurangan

Kecurangan dari sisi korban dibedakan menjadi kecurangan yang mengakibatkan kerugian entitas organisasi dan kecurangan yang ditujukan untuk kepentingan entitas atau kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain.

1. Kerugian yang mengakibatkan kerugian bagi entitas organisasi

Kecurangan ini dapat dilakukan oleh pihak intern dan pihak ekstern organisasi dan merugikan bagi organisasi. Adapun kecurangan yang dilakukan oleh pihak intern dan ekstern organisasi antara lain:

- a. Meninggikan upah melalui penambahan karyawan fiktif
 - b. Kecurangan pengadaan barang dengan *mark up* atau pengelembungan harga
 - c. Manipulasi dengan pengadaan barang/jasa fiktif
 - d. Kecurangan oleh leveransisir, pemasok, kontarktor melalui pengiriman barang yang lebih kecil
2. Kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain. Bentuk kecurangannya antara lain:
- a. Merendahkan biaya atau kerugian
 - b. Meninggikan penjualan atau keuntungan
 - c. Meruugikan pemerintah dari penerimaan pajak
 - d. Merugikan pemberi kerja
 - e. Meninggikan biaya didalam kontark kerja

2.1.2.2 Kecurangan (*Fraud*) ditinjau dari Sisi Akibat Hukum yang Ditimbulkan

Perbuatan curang merupakan tindakan melawan hukum atau suatu tindakan kriminal. Perbuatan curang tersebut dapat diklasifikasikan menurut akibat hukum yang ditimbulkan yaitu: kasus pidana umum, pidana khusus, dan kasus perdata. Kasus perdata karena ada pelanggaran perikatan dan adanya gugatan dari pihak yang merasa dirugikan. Selain itu, di pemerintahan akibat hukum perbuatan curang dapat dikarenakan tuntutan ganti rugi (TGR) dan tuntutan perbendaharaan.

2.1.2.3 Kecurangan Ditinjau dari Sisi Pelaku Kecurangan

Kecurangan dapat juga diklasifikasikan menurut pelaku kecurangannya yaitu kecenderungan dari dalam organisasi (intern), dari luar organisasi (ekstern), dan melibatkan orang dalam dan orang luar organisasi (kolusi). Kecurangan oleh pelaku intern organisasi terdiri atas kecurangan manajemen dan kecurangan karyawan

1. Kecurangan manajemen (*Management Fraud*)

Kecurangan manajemen antara lain berupa kesalahan penyajian mengenai tingkat kinerja perusahaan atau unit organisasi yang sengaja dilakukan oleh karyawan dalam peran manajerialnya, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kecurangan tersebut.

Kecurangan fraud dilakukan oleh manajer puncak dalam suatu perusahaan yang dengan sengaja memberikan data informasi yang salah kepada para pemegang saham, kreditur, fiskus, maupun auditor independen. Pada umumnya dengan cara menerbitkan laporan keuangan yang keliru dengan maksud memberikan gambaran keuntungan perusahaan yang besar dan keuangan yang sehat (*overstated*), atau sebaliknya tergantung untuk pihak manakah laporan keuangan itu ditujukan.

2. Kecurangan Karyawan (Non- Management Fraud)

Non management fraud merupakan tindakan-tindakan tidak jujur di dalam suatu perusahaan/organisasi yang dilakukan oleh karyawan walaupun manajemen telah menciptakan langkah-langkah dan usaha-usaha tertentu untuk mencegahnya. Kecurangan karyawan ini biasanya melibatkan

perpindahan aktiva/aset dari pemberi kerja, dan merupakan tindakan langsung dari pencurian atau manipulasi.

3. Kecurangan dari Pihak Luar Organisasi (Ekstern)

Kecurangan dari pihak luar organisasi antara lain dilakukan oleh pemasok, levensir dan oleh kontraktor, dengan cara:

- a. Pengiriman barang yang lebih sedikit, dan penggantian barang dengan kualitas rendah
- b. Penyerahan pekerjaan dengan kualitas yang rendah
- c. Penagihan ganda atau penagihan lebih besar dari prestasi yang diberikan

4. Kecurangan yang Melibatkan Orang Dalam dan Orang Luar Organisasi

Kecurangan ini dilakukan melalui kerjasama yang tidak sehat (kolusi) atau persekongkolan antara orang-orang dalam dan luar organisasi, seperti:

- a. Pimpinan instansi/proyek pemerintah bersama kontraktor sepakat untuk menandatangani Berita Acara Serah Terima Pekerjaan yang akan dijadikan dasar pembayaran lunas terhadap pekerjaan yang tercantum dalam kontrak, padahal kenyataannya pekerjaan tersebut belum selesai.
- b. Pemberian kredit oleh bank-bank kepada debitur tertentu tanpa jaminan yang memadai, yang sengaja dilakukan sehingga sudah dapat dipastikan akan menjadi kredit macet di kemudian hari.

2.1.3 Indikator Pencegahan kecurangan

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam vredey (2015) menggambarkan *occupational fraud* dalam bentuk *fraud tree*. *Occupational Fraud* mempunyai 3 cabang utama yaitu:

1. Korupsi

Korupsi adalah bagian dari *fraud* yang dilakukan pegawai pemerintahan karena melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan standard operasional organisasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah dengan tujuan mendatangkan keuntungan bagi kepentingan pribadi. Menurut Sumarwani (2011), korupsi adalah kerusakan atau kebobrokan, yang artinya menunjuk keadaan atau perbuatan yang buruk dan disangkutkan pada ketidakjujuran seseorang terhadap keuangan. Korupsi didalam pembahasan ini adalah konflik kepentingan, suap, pemberian illegal, dan pemerasan.

- a. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan terjadi ketika pegawai memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi yang bertujuan untuk menambah keuntungan pribadi dan berdampak merugikan Negara.

- b. Suap

Suap merupakan penawaran, pemberian, penerimaan/permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan yang dapat berdampak buruk atau dapat merugikan Negara.

- c. Pemberian Ilegal

Pemberian illegal hampir sama dengan suap, tetapi pemberian illegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, namun hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh akan diberi hadiah yang mahal atas pengaruh yang dia berikan dalam kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.

2. Penyalahgunaan Aset

Maksud dari penyalahgunaan aset adalah pengambilan aset perusahaan secara illegal atau tidak sah dan melawan hukum. *Fraud* dalam penyalahgunaan aset dapat berupa:

- a) *Lapping*, merupakan perbuatan yang dilakukan oleh pegawai pemerintah dengan menggunakan uang yang didapatkan dari pendapatan suatu daerah. Uang tersebut tidak disetorkan pada instansi terkait namun digunakan untuk kepentingan pribadinya.
- b) *Kitting* atau penggelapan dana, dimana adanya bentuk penggelembungan dana, atau adanya dana mengambang. Dana mengambang adalah dana yang ditarik dari suatu bank, kemudian disetor ke bank lainnya, ditarik lagi dan disetor lagi, begitu dan begitu seterusnya. Bergerak dan terus menerus bergerak sehingga tidak berhenti pada suatu bank saja.
- c) *Skimming*, atau penjarahan, dimana uang dijarah sebelum dicatat dalam pembukuan. Dengan kata lain, dana diambil sebelum adanya pembukuan.

3. Kecurangan Laporan Keuangan

Fraud laporan keuangan adalah bentuk kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material laporan keuangan yang merugikan Negara. Pembuatan laporan keuangan dilakukan oleh manajemen. Hal ini dapat menyebabkan adanya dorongan untuk menyajikan sinyal positif dari investor dan kreditor sehingga tertarik menanamkan modalnya. Padahal laporan keuangan tersebut mengandung unsur *fraud* dalam penyusunan prediksi tingkat keuntungan yang diharapkan investor dan kreditor tidak sesuai sehingga dapat merugikan.

Menurut Gusnardi dalam Vredy (2015) kecurangan jenis ini dapat dikategorikan dalam:

- a. *Timing difference*, mencatat waktu transaksi berbeda atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya.
- b. *Fictitious revenues*, menciptakan pendapat yang sebenarnya tidak terjadi
- c. *Concealed liabilities and expense*, yaitu menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan agar laporan keuangan perusahaan terlihat bagus.
- d. *Improper disclosure*, yaitu perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi
- e. *Improper asset valuation*, penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum atas aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya⁸.

Disamping indikator *fraud* yang dikeluarkan oleh ACFE yang telah dijelaskan di atas, ada beberapa indikator *fraud* yang lain.

Menurut Davia dalam buku Ardeno Kurniawan, ada beberapa indikator *fraud* antara lain:

1. *Duplicate payment fraud*.
Duplicate payment fraud adalah bentuk *fraud* yang terjadi berupa pembayaran dua kali untuk barang atau jasa yang sama. Pembayaran pertama untuk membayar penyedia barang atau jasa yang asli dan pembayaran kedua akan

⁸ Vredy, *op.cit*, hlm 19

diterima pelaku *fraud*. Dalam *fraud* jenis ini, pemayaran akan dilakukan terhadap penyedia barang atau jasa yang sama.

2. *Multiple payee fraud*

Multiple payee fraud adalah bentuk *fraud* berupa pembayaran dua kali untuk barang atau jasa yang sama. Namun berbeda dengan *duplicate payment fraud*, didalam *multiple payee fraud* pembayaran kaan dilakukan terhadap penyedia barang atau jasa yang sebenarnya, sementara pembayaran kedua dilakukan terhadap pelaku *fraud*.

3. *Shell fraud*.

Shell fraud adalah *fraud* berupa pembayaran yang dilakukan terhadap proyek-proyek fiktif

4. *Defective delivery fraud*

Defective delivery fraud adalah penjualan barang atau pemberian jasa dengan kualitas atau kuantitas yang lebih rendah daripada yang diperjanjikan sebelumnya.

5. *Defective shipment fraud*

Defective shipment fraud adalah pengiriman barang atau jasa dengan kualitas yang lebih rendah daripada kualitas yang telah diperjanjikan sebelumnya.

6. *Defective pricing fraud* adalah bentuk *fraud* berupa penjualan produk dengan harga yang lebih tinggi daripada harga yang telah disepakati bersama⁹.

Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh ACFE (Assosiasi Certified Examiners) dalam Ajeng wind bahwa:

Kecurangan dalam laporan keuangan,dibandingkan dengan bentuk kecurangan lain yang dilakukan karyawan perusahaan, biasanya memiliki dampak kerugian aset yang lebih tinggi pada perusaan yang menjadi korban. Selain itu juga akan membawa dampak negative bagi pemegang saham dan investasi secara umum¹⁰.

2.1.4 Dampak Negatif *Fraud*

Fraud memberikan dampak negatif yang besar bagi masyarakat di dalam suatu Negara. Dampak negatif yang diderita akibat *fraud* baik yang terjadi di organisasi bisnis maupun lembaga pemerintahan. Dampak dari *fraud* yang terjadi

⁹ Ardeno Kurniawan, **Fraud di Sektor Publik dan Integritas Nasional**, Edisi pertama, Penerbit: BPFE, Yogyakarta, 2014, hal 83.

¹⁰ Ajeng, *op.cit.*, hal 8.

dalam suatu perusahaan dapat berupa kerugian material maupun non material. Kerugian non material yang dimaksud seperti buruknya citra perusahaan dimata publik dan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan. Ardeno mengemukakan bahwa “Dampak negatif dari tindakan *fraud* antara lain tidak tercapainya tujuan organisasi, hilangnya aset organisasi, kerugian Negara serta hilangnya kepercayaan masyarakat”¹¹.

Fraud memiliki dampak yang sangat serius terhadap sector swasta dan sector publik. Bahkan di Negara-negara miskin, praktek *fraud* berupa korupsi terhadap anggaran kesehatan, anggaran pendidikan, pelayanan publik dan dana serta bantuan bencana alam, yang seharusnya diterima oleh mereka yang membutuhkan namun justru dimanipulasi sedemikian rupa agar tidak sampai kepada mereka yang membutuhkan namun masuk ke kantong sendiri, tentu turut menentukan hidup dan matinya seseorang. *Fraud* di sektor swasta mengakibatkan kerugian bagi para investor yang menanamkan modalnya di organisasi, sementara *fraud* di organisasi sektor publik mengakibatkan munculnya ekonomi biaya tinggi (*high cost economy*) dan mengurangi kualitas infrastruktur publik. Ada beberapa dampak negative dari *fraud* yang terjadi di dalam perusahaan antara lain:

1. *Financial Loss*

Fraud pasti memberikan kerugian secara financial terhadap perusahaan. Manipulasi, lapping, penggelapan dan lainnya, jelas-jelas secara langsung mengambil porsi keuangan atau potensi resiko keuangan perusahaan.

¹¹ Ardeno Kurniawan, *op.cit.*, hal 11

Fraud sangat menggerus profil keuangan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang

2. *External Confidence*

Sekali *fraud* terungkap ke public, maka resiko lainnya adalah tingkat kepercayaan masyarakat kepada perusahaan akan terkoreksi. Terlebih dengan menjadi sebuah perusahaan terbuka, maka nilai perusahaan sangat dipertaruhkan dari nilai integritas. Proses aliansi akan terhambat, keanggotaan sebuah komunitas ekonomi akan ditolak, dan konsekuensi nilai kredit yang makin tinggi harus ditanggung.

3. *Company Morale*

Fraud yang sudah merajalela akan membenturkan moral perusahaan pada cadas yang keras. *Fraud* yang tidak teratasi dengan baik, membawa suasana kerja tidak kondusif. Saling curiga dan saling selidik antar karyawan dapat terjadi setiap saat. Selain itu nilai jual karyawan meski tidak terlibat dengan *fraud*, maka akan dipertanyakan manakala mereka pindah ke perusahaan lain.

4. *Increased Audit Cost*

Fraud yang sudah merajalela akan meningkatkan biaya operasional, khususnya OPEX dari tim audit. Mereka perlu melakukan investigasi

secara berkala dan periodik. Terlebih jika *fraud* sudah terjadi secara berjamaah. Maka biaya-biaya investigasi akan semakin besar, karena butuhnya waktu dan energi lebih besar untuk mendapatkan data dan fakta.

Fraud sangat menjadi konsen banyak perusahaan. Dan internal control akan selalu jalan berbarengan dengan proses bisnis yang baik. *Fraud* merupakan benalu yang wajib diberantas sedini mungkin supaya tidak menjadi menjalar ke karyawan lainnya yang akhirnya akan menjadi budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian akan memungkinkan terjadinya “*fraud* berjamaah” dan jika itu sudah terjadi, maka akan sulit untuk mendeteksi tindakan *fraud* yang dilakukan tersebut. Maka tidak hanya proses preventif atau korektif, akan tetapi juga perlu dibarengi proses detektif.

2.1.5 Faktor Penyebab Terjadinya Kecurangan (*Fraud*)

Menurut teori *Fraud Triangle Cressey* dalam Yanita (2015) melalui penelitiannya menyatakan bahwa seseorang melakukan kecurangan (*Fraud*) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu:

1. Tekanan (pressure) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak fraud dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi (kepemimpinan, tugas yang terlalu berat dan lain lain). Pressure diprosikan dengan adanya variabel pengaruh

kesesuaian kompensasi, keadilan distributif, dan keadilan prosedural. Dalam SAS No. 99, terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada pressure yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah stabilitas keuangan (financial stability), tekanan eksternal (external pressure), kebutuhan pribadi (personal financial need), dan target keuangan (financial targets).

2. Kesempatan (opportunity), Menurut Montgomery (2002) dalam Rukmawati (2011) kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis. Hal yang paling menonjol di sini adalah dalam hal pengendalian internal dan penegakan peraturan. Pengendalian internal dan penegakan peraturan yang tidak baik akan memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan. SAS No. 99 menyebutkan bahwa peluang pada financial statement fraud dapat terjadi pada tiga kategori. Kondisi tersebut adalah nature of industry, ineffective monitoring, dan organizational structure.
3. Pembeneran (Rationalization) adalah sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Untuk memproksikan rationalization digunakan variabel kultur organisasi dan komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bologna dalam Yanita terdapat empat factor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang disebut juga dengan teori *GONE*, yaitu:

1. *Greed* (keserakahan)
2. *Opportunity* (kesempatan)
3. *Need* (kebutuhan)
4. *Exposure* (pengungkapan)¹².

Faktor *Greed* dan *Need* merupakan factor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (disebut juga factor individual). Sedangkan factor *Opportunity* dan *Exposure* merupakan factor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan (disebut juga factor generic/umum).

2.1.6 Fraud di Sektor Pemerintahan

Salah satu jenis tindakan kecurangan (*fraud*) di sector pemerintahan adalah korupsi. Secara umum korupsi adalah penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan publik atau pemilik untuk kepentingan pribadi. Menurut Susanto dalam Yanita (2015) korupsi pada level pemerintahan daerah adalah dari sisi penerimaan, pemerasan uang suap, pemberian perlindungan, pencurian barang-barang publik untuk kepentingan pribadi. Sementara tipe korupsi menurut de Asis dalam Yanita adalah korupsi politik, misalnya perilaku curang (politik uang) pada pemilihan anggota legislatif ataupun pejabat-pejabat eksekutif, dana ilegal untuk pembiayaan kampanye, penyelesaian

¹² Yanita Maya Adinda, Faktor yang mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten, fakultas ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2015

konflik parlemen melalui cara-cara ilegal dan teknik lobi yang menyimpang). Tipe korupsi yang terakhir yaitu clientelism (pola hubungan langganan).

Skema *fraud* yang terjadi di entitas pemerintah cukup banyak dan beragam, dari sumber BPKP (2004) dalam Najahningrum (2013) menjabarkan secara rinci tindak kecurangan dalam APBN maupun APBD, dari segi pengeluaran maupun pemasukan. Rangkumannya adalah sebagai berikut: Dari segi penerimaan:

1. Rendahnya anggaran penerimaan pajak, PBB, Bea Cukai, retribusi dan pajak lainnya dibanding potensi yang tersedia.
2. Manipulasi restitusi pajak.
3. Laporan SPT pajak bulanan maupun tahunan yang tidak sesuai dengan potensi pajak yang sesungguhnya.
4. Kesalahan pengenaan tarif pajak maupun bea.
5. Pembebasan pajak atas bahan baku impor tujuan ekspor tidak sesuai data sesungguhnya.
6. Perusahaan yang ditunjuk oleh pemerintah pusat /daerah memperkecil data volume produksi pertambangan atau hasil alam.
7. Memperbesar biaya cost recovery, sehingga setoran hasil menjadi berkurang.
8. Kontrak pembagian hasil atas tambang yang merugikan negara.
9. Penjualan aset pemerintah tidak berdasar harga wajar atau harga pasar.
10. Pelaksanaan tukar guling (ruislaag) yang merugikan negara dan pemanfaatan
11. tanah negara yang harga sewanya tidak wajar (dibawah pasar).
12. Penerimaan yang seharusnya masuk ke rekening kas negara, namun masuk ke

13. rekening atas nama pejabat atau perorangan, meskipun pejabat tersebut
14. pimpinan instansi yang bersangkutan, namun cara ini berpotensi merugikan negara.

Dari segi pengeluaran:

1. Pengeluaran belanja/jasa atau perjalanan dinas barang fiktif
2. Pembayaran ganda pejabat atau pegawai yang diperbantukan
3. Penggelembungan (mark-up) harga, atau harga patokan terlalu mahal dibandingkan harga pasar.
4. Pelaksanaan sistem tender, penunjukan rekanan dan atau konsultan, persyaratan kualifikasi, dan lain-lain tidak sesuai standar prosedur, atau sesuai prosedur tetapi hanya memenuhi persyaratan formalitas.
5. Pemenang tender men-sub kontrak-kan pekerjaannya kepada pihak ketiga, sehingga posisi rekanan tidak lebih sebagai broker semata.
6. Rekanan atau konsultan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditetapkan.
7. Pekerjaan atau barang yang dihasilkan tidak sesuai spesifikasi
8. Program bantuan social atau penanggulangan bencana yang salah sasaran.
9. Adanya “percaloan” dalam pengurusan alokasi dana, sehingga instansi atau daerah yang ingin mendapatkan alokasi anggaran perlu mencadangkan dana untuk komisi.

10. Biaya yang terlalu tinggi pada penunjukan konsultan keuangan, akuntan, underwriter, dan penggunaan tenaga profesional lainnya terkait dengan program pemerintah atau BUMN.
11. Privatisasi BUMN yang merugikan
12. Biaya restrukturisasi, bantuan likuiditas dan biaya lain lain yang sejenis yang merugikan Negara.

Adanya indikasi kecurangan akuntansi di pemerintah, tentu akan mengurangi kualitas pelaporan organisasi yang nantinya akan berimbas pada pengelolaan sumberdaya ekonomi yang tidak tepat. Pengawasan terhadap kinerja manajemen dengan melaksanakan sistem pengendalian yang efektif sangat diperlukan untuk mengantisipasi tindakan menyimpang yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen. Sistem pengendalian tersebut diharapkan mampu mengurangi danya perilaku menyimpang dalam sistem pelaporan, termasuk adanya kecurangan akuntansi.

2.1.7 Pencegahan dan Pendeteksian Fraud

Dalam mencegah dan mendeteksi serta menangani *fraud* sebenarnya ada beberapa pihak yang terkait: yaitu akuntan (baik sebagai auditor internal, auditor eksternal, atau auditor forensic) dan manajemen perusahaan.

1. *Corporate Governance*

dilakukan oleh manajemen yang dirancang dalam rangka mengeliminasi atau setidaknya menekan kemungkinan terjadinya *fraud*. *Corporate governance* meliputi budaya perusahaan, kebijakan-kebijakan, dan pendegelasan wewenang.

2. *Transaction Level Control Process*

yang dilakukan oleh auditor internal, pada dasarnya adalah proses yang lebih bersifat preventif dan pengendalian yang bertujuan untuk memastikan bahwa hanya transaksi yang sah, mendapat otorisasi yang memadai yang dicatat dan melindungi perusahaan.

3. *Retrospective Examination*

yang dilakukan oleh Auditor Eksternal diarahkan untuk mendeteksi *fraud* sebelum menjadi besar dan membahayakan perusahaan

4. *Investigation and Remediation*

yang dilakukan forensic auditor. Peran auditor forensic adalah menentukan tindakan yang harus diambil terkait dengan ukuran dan tingkat kefatalan *fraud*, tanpa memandang apakah *fraud* itu hanya berupa pelanggaran kecil terhadap kebijakan perusahaan ataukah pelanggaran besar yang berbentuk kecurangan dalam laporan keuangan atau penyalahgunaan aset.

2.1.7.1 Peran Internal Auditor

Pendeteksian fraud oleh auditor internal merupakan salah satu peran dari kegiatan internal auditing yang dijalankan dalam organisasi. Standard NO. 1210.A2 dalam buku Fraud Auditing menyatakan sebagai berikut *The internal auditor should have sufficient knowledge to identify the indicators of fraud but is not expected to have the expertise of a person whose primary responsibility is detecting and investigating fraud.*

Merujuk pada standard profesi di atas, auditor internal diharuskan memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendeteksi adanya indikasi *fraud* dalam organisasi. Pengetahuan yang harus dimiliki auditor internal termasuk juga pengetahuan mengenai karakteristik *fraud* teknik-teknik yang digunakan dalam melakukan *fraud*, dan jenis-jenis *fraud* yang mungkin terjadi pada berbagai proses bisnis.

Auditor internal bertanggung jawab dalam mendeteksi *fraud* yang mungkin telah terjadi sedini mungkin, sebelum membawa dampak yang lebih buruk pada organisasi. Pendeteksian tersebut dapat dilakukan pada saat menjalankan kegiatan internal auditing. Pada saat melakukan audit, auditor internal dapat memfokuskan diri pada area-area yang memiliki resiko tinggi terjadinya *fraud*.

Jika auditor internal menemukan sesuatu indikasi terjadinya *fraud* dalam organisasi, auditor internal harus melaporkannya kepada pihak-pihak terkait dalam organisasi tersebut, seperti audit committee. Auditor internal dapat memberikan rekomendasi dilakukannya investigasi yang diperlukan untuk menyelidiki *fraud* tersebut.

Dalam sektor publik, auditor internal dapat dilakukan oleh inspektorat di masing-masing departemen dan oleh Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (“BPKP”) berdasarkan permintaan dari pemerintah. Teknik dan proses auditnya tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan di sector swasta.

2.1.7.2 Peran Eksternal Auditor

Dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya seorang auditor eksternal dibatasi oleh standard-standard auditing yang berlaku. Tanggung jawab auditor sehubungan dengan *fraud* dijelaskan secara umum dalam SA seksi 110- Tanggung jawab dan fungsi auditor independen paragraph 02 dalam fitrawansyah: “Auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan.

Tanggung jawab auditor dalam mendeteksi fraud tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam SA seksi 316-pertimbangan atas kecurangan dalam audit laporan keuangan. Pada sector public, yang menjadi auditor eksternal adalah Badan Pemeriksa Keuangan (“BPK”) berdasarkan Undang-Undang No.15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara. Dalam UU ini diatur bahwa BPK melaksanakan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara. Pemeriksaan tersebut terdiri dari pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemriksaan dengan tujuan tertentu.

Untuk Membantu manajemen dalam mengurangi resiko kecurangan, AICPA menerbitkan *Managemenr Antifraud Programs and Control: Guidance to Help Prevent, Deter and Detec Fraud* (Program dan Pengendalian Antikecurangan: Pedoman untuk Membantu Mencegah, Menghalangi, dan Mendeteksi Kecurangan). Pedoman ini mengidentifikasi tiga unsur, yaitu:

1. Budaya jujur dan Etika yang Tinggi

- a) Menetapkan *Tone at The Top*

Manajemen dan dewan direksi bertanggung jawab untuk menetapkan tone at the top terhadap perilaku etis dalam perusahaan. Melalui tindakan dan komunikasinya, manajemen dapat menunjukkan bahwa perilaku yang tidak jujur dan tidak etis tidak akan dibiarkan, sekalipun hasilnya menguntungkan perusahaan.

- b) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat kerja karyawan, yang dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan kecurangan terhadap perusahaan. Banyak perusahaan telah menerapkan mekanisme whistleblowing untuk melaporkan pelanggaran aktual atau yang dicurigai atau pelanggaran yang potensial atas kebijakan etika.

- c) Mempekerjakan dan Mempromosikan Pegawai yang Tepat Seorang pegawai sebelum dipekerjakan dan dipromosikan harus dilakukan pengecekan terlebih dahulu, mulai dari pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi tentang karakter dan integritas.

- d) Pelatihan Semuail pegawai baru harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan terkait perilaku etis pegawai.
- e) Konfirmasi Sebagian besar perusahaan mengharuskan pegawainya untuk secara periodik mengonfirmasikan tanggung jawabnya mematuhi kode perilaku.
- f) Disiplin Pegawai harus mengetahui bahwa mereka akan dimintai pertanggungjawaban jika tidak mengikuti kode perilaku perusahaan.

2. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Resiko Kecurangan

Manajemen bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mengukur risiko kecurangan, mengambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko kecurangan yang teridentifikasi, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mendeteksi kecurangan

3. Pengawasan oleh Komite Audit

Untuk meningkatkan kemungkinan bahwa setiap upaya oleh manajemen senior untuk melibatkan pegawai dalam melakukan atau menutupi kecurangan dapat segera terungkap, pengawasan harus mencakup pelaporan langsung temuan-temuan penting oleh audit internal kepada Komite Audit; laporan periodik oleh pejabat etika tentang whistleblowing; dan laporan lain tentang tidak adanya perilaku etis atau kecurangan yang dicurigai.

2.2 Perespsi Pegawai Mengenai *Whistlenblowing System*

2.2.1 Persepsi

Banyak pengertian tentang persepsi yang diungkapkan oleh para ahli. Persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderakan sehingga merupakan suatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu. Senada dengan Desiderato dalam Jazona mengungkapkan bahwa

“Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*). Hubungan sensasi dengan persepsi sudah jelas. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu, menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi, dan memori”¹³.

Menurut Lubis dalam vredy, persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Pada kenyataannya, setiap orang memiliki persepsinya sendiri atas suatu kejadian. Uraian kenyataan seseorang mungkin jauh berbeda dengan uraian orang lain¹⁴.

Dalam KBBI, persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, dan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Sedangkan menurut Thoha dalam vredy persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Proses persepsi meliputi suatu interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan, dan penafsiran. Walaupun persepsi sangat tergantung pada penginderaan data, proses

¹³ Jazona Guniar, Persepsi Pegawai Tentang Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

¹⁴ Vredy, *op.cit*, hal 28

kognitif barangkali menyaring, menyederhanakan, atau mengubah secara sempurna data tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian persepsi di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penerimaan suatu informasi dari lingkungan luar melalui panca indra yang memberikan pemahaman, penafsiran, penilaian, dan menginterpretasi, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan reaksi, baik pendapat maupun tingkah laku oleh individu. Dengan adanya persepsi akan membentuk sikap, yang merupakan suatu kecenderungan yang stabil untuk bertindak tertentu dalam situasi tertentu pula.

2.2.2 Persepsi Pegawai

Persepsi adalah proses penerimaan suatu informasi dari lingkungan luar melalui pancaindra yang memberikan pemahaman, penafsiran, penilaian, dan menginterpretasi, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan reaksi, baik pendapat maupun tingkah laku oleh individu. Menurut Veithzal Rivai dalam vredy, persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. A.W. Widjaja dalam Muhammad berpendapat bahwa “pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang

senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu organisasi”¹⁵.

Persepsi bersifat individual karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan dan kemampuan berpikir. Persepsi tersebut muncul akibat sebuah peristiwa atau sesuatu yang baru di mana karyawan memahami hal tersebut kemudian mengungkapkannya melalui sebuah persepsi.

2.2.3 Whistleblowing Sistem

2.2.3.1 Pengertian Wistleblowing

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 atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Whistleblowing sebagai pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) terhadap praktek illegal, moral, dan haram yang berada dibawah kontrol karyawan terhadap orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. Khan dalam Dian (2016) mengemukakan definisi lain dari *whistleblowing* yaitu “Pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi

¹⁵ Muhammad Nur Alim, Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandal (Studi Kasus pada Bidang Tenaga Kerja) , fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,2013

aktif maupun non aktif mengenai pelanggaran, tindak illegal atau tidak bermoral kepada pihak didalam maupun luar organisasi¹⁶. “Menurut Staley dan Lan dalam Vredy mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan¹⁷. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Peters dan Branch dalam Vredy mendefenisikan *whistleblowing* sebagai:

pengungkapan oleh seorang mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prpsedur, korupsi, penyalahgunaan wewenangatau membahayakan public dan keselamatan public dan keselamatan tempat kerja¹⁸.

Dari beberapa pengertian *whistleblowing* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan factor pribadi dan organisasi dan dapat dilakukan oleh pegawai internal maupun dari pihak eksternal. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal itu dikarenakan makin berpengalaman seseorang maka makin berkomitmenlah mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja.

¹⁶ Dian Kusuma Dewi, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Aplikasi *Theory Of Planned Behaviour*, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Lampung,2016

¹⁷ Vredy, *op.cit.*, hal 31

¹⁸ *ibid*

2.2.3.2 Pengertian *Whistleblower*

Whistleblower adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindakan pidana korupsi dan bukan palapor. Pada dasarnya, *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Biasanya *whistleblower* mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. *Whistleblower* memiliki peran yang sangat penting di dalam organisasi terutama di instansi pemerintahan dalam mengungkapkan suatu tindakan kecurangan tersebut.

Menurut Imam Thurmudhi dalam lilik, berpendapat bahwa “sesorang dapat dikatakan sebagai *whistleblower* pada dasarnya adalah orang yang melihat sendiri, mendengar sendiri atau mengalami sendiri suatu tindakan pidana atau pelanggaran, sehingga dengan iktikad baik mengungkapkan kepada publik atau melaporkan kepada pejabat yang berwenang”¹⁹.

Whistleblower diatur dalam UU No.13. Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (*Justice collaborator*). Surat Edaran Mahkamah Agung RI tersebut diterbitkan dengan mendasarkan pengaturan Pasal 10 UU No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Peran *whistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak orang yang takut untuk

¹⁹Lilik Mulyadi, *loc.cit.*

mengadukan tindak kecurangan, karena tidak sedikit resiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari mutasi dan ancaman terlapor pada dirinya dan keluarganya. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong untuk menjadi *whistleblower*.

Dalam upaya untuk mengungkap suatu kecurangan atau *fraud* di lembaga pemerintahan oleh seorang *whistleblower*, dapat dilatar belakangi berbagai motivasi, seperti niat untuk menciptakan lingkungan kantor tempat ia bekerja menjadi lebih baik dan lebih ber etika. Yang jelas seorang *whistleblower* memiliki motivasi pilihan etis yang kuat untuk berani mengungkap skandal kejahatan terhadap publik.

2.2.3.3 Whistleblowing Sistem

Dalam rangka melakukan pengawasan internal, inisiatif ini membuat sebuah *Whistleblowing* sistem. System ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di internal kantor instansi pemerintahan. System ini disediakan agar para pegawai di dalam kantor dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan di lingkungan internal, pembuatan *whistleblowing* system ini untuk mencegah kerugian Negara secara tidak langsung sehingga system ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *Corporate governance*.

Sistem ini dibentuk oleh Komite Audit perusahaan dan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX, 1,5 yang mewajibkan Komite Audit untuk menangani pengaduan, dan *Sarbanes-oxley Act of 2002 Section 310* tentang *Public Company Audit Committee* yang mengharuskan Komite Audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan tujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi.

Menurut Mark Zimbelman dalam Vredy, program *whistleblowing* yang baik dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa *whistleblowing* system yang efektif harus memiliki 4 elemen berikut:

a. Anonimitas

Sebuah sistem yang baik harus merahasiakan identitas seorang whistleblower, karena tanpa rasa takut untuk melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan di dalam organisasi. Ketika sebuah laporan tersebut merupakan bagian dari sebuah kejahatan, maka dapat memudahkan untuk menginvestigasi pelanggaran yang dilaporkan.

b. Independensi

Seorang karyawan akan merasa nyaman jika pelanggaran yang ia laporkan ditindaklanjuti oleh pihak yang independen, artinya tidak ada hubungan dengan pihak organisasi maupun pihak yang melakukan pelanggaran.

c. Akses yang mudah

Karyawan harus mempunyai beberapa saluran untuk melaporkan tindak pelanggaran. Diantaranya dapat melalui telepon, e-mail, sistem online, dan faximile. Hal ini menjamin semua karyawan (dari manajer puncak hingga buruh) bisa dengan merahasiakan namanya untuk melaporkan tindak pelanggaran melalui saluran-saluran tersebut.

d. Tindak lanjut

Pelanggaran yang dilaporkan melalui whistleblowing system kemudian ditindaklanjuti untuk menentukan tindakan yang diperlukan dalam menyelidiki suatu pelanggaran. Hal ini akan menunjukkan manfaat dari sistem tersebut dan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif lagi melaporkan tindak pelanggaran.

Adapun beberapa manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing* sistem yang baik menurut KKNKG, antara lain:

- a. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
- b. Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;

- c. Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
- d. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
- e. Mengurangi risiko yang dihadapi perusahaan, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
- f. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
- g. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (stakeholders), regulator, dan masyarakat umum;
- h. Memberikan masukan kepada perusahaan untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Menurut LPSK mekanisme *whistleblowing* adalah suatu system yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi dalam suatu organisasi. Didalam organisasi umumnya terdapat 2 cara system pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif, adapun 2 cara system pelaporan tersebut, yaitu:

- a. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal

whistleblower perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan karyawan yang berperan sebagai whistleblower, misalnya: perilaku tidak jujur yang berpotensi atau yang mengakibatkan kerugian finansial perusahaan; pencurian uang atau aset; perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

Aspek kerahasiaan identitas whistleblower, jaminan bahwa whistleblower mendapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi whistleblower.

b. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan whistleblower. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris. Lembaga tersebut berdasarkan UU yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus whistleblowing, seperti LPSK, KPK, Ombudsman, Komisi Yudisial, PPATK, Polri, dan Komisi Kejaksaan.

Dengan demikian, pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris dapat mengambil keputusan atau kebijakan. Motif seseorang sebagai whistleblower dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan perusahaan, persaingan pribadi atau bahkan persoalan pribadi. Bagi pengembangan sistem ini yang terpenting adalah seseorang tersebut melaporkan untuk mengungkap kejahatan atau pelanggaran yang terjadi di perusahaannya bukan motifnya. Jika whistleblower sudah melaporkan ke lembaga yang berwenang, seorang whistleblower perlu mendapatkan perlakuan yang baik. Perlakuan yang baik itu meliputi adanya jaminan perlindungan terhadap aksi balas dendam, seperti pemecatan

2.2.3.4 Indikator Persepsi Pegawai Mengenai *Whistleblowing* Sistem

Didalam pedoman *whistleblowing* sistem yang diterbitkan KKNG, sistem *whistleblowing* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

a. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing* system. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

1. Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *Whistleblowing* Sistem

dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian Perjanjian Kerja Bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap Pedoman Etika di lembaga pemerintahan.

2. Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus bisa membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beriktikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan *Whistleblowing System*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan kecurangan, serta menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya.

3. Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*

Perusahaan harus membuat unit pengelolaan *whistleblowing* sistem dengan tanggung jawab ada pada Direksi dan Komite Audit. Unit

ini harus independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unit pengelola *Whistleblowing* Sistem memiliki 2 elemen utama yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigatif. Penunjukkan petugas pelaksana unit ini harus dilakukan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-unsur kepentingan pribadi.

4. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing* sistem adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai Petugas Pengelola *Whistleblowing* Sistem, dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

b. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing* system. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, entah itu berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian Information Technology (IT)

perusahaan, atau kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas, dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada Direktur Utama perusahaan.

Efektivitas penerapan *Whistleblowing* sistem antara lain tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya;
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran;
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan jika manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai

c. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing* sistem ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Setiap organisasi harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh pegawai, termasuk para petugas unit *whistleblowing* system. Selain itu, organisasi juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing* sistem. Pemberian insentif atau penghargaan oleh organisasi kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong pegawai lainnya yang menyaksikan tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan *whistleblowing* sistem perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal penancangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantau penerapan *whistleblowing* sistem adalah Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.

Dengan demikian, persepsi pegawai mengenai *whistleblowing* sistem adalah pemahaman atau interpretasi pegawai mengenai *whistleblowing* sistem. Dalam hal ini, pegawai menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *whistleblowing* sistem.

2.2.4. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Vredy Okta (2015)	Variabel dependen: Pencegahan <i>fraud</i> Variabel independen: Persepsi karyawan mengenai <i>Whistlenblowing system</i>	Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whisstlennblowing System</i> berpengaruh Signifikan positif terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> .
Sharon Naomi (2015)	Variabel dependen: <i>Fraud</i> Variabel Independen: Penerapan <i>Whistleblowing system</i>	Penerapan <i>whistleblowing system</i> , cukup efektif dan memuaskan.
Irvandy (2014)	Variabel dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Variabel Independen: Penerapan <i>Whistleblowing System</i>	Menunjukkan bahwa penerapan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan
Muhammad Fikar (2013)	Variabel depnden: Efektifitas Pengendalian Internal Variabel independen: Dampak penerapan <i>whistleblowing system</i>	Penerapan <i>whistleblowing system</i> di pertamina sudah memadai dan berdampak positif pada efektifitas pengendalian internal pertamina. Hal ini diketahui dari dampak dampak <i>whistleblowing system</i> pada efektifitas pengendaian tujuan operasi, tujuan

		pengendalian pelaporan, dan pengendalian tujuan kepatuhan.
Nur Ratri Kusumastuti (2012)	Variabel dependen: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Variabel independen: keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen Variabel Intervening: Perilaku etis	Faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa factor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
Risti Merdikawati (2012)	Variabel Independen: Komitmen profesi, dan Sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi Variabel Dependen: Niat <i>Whistleblowing</i>	Mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang <i>whistleblowing</i> sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
Akmal	Variabel dependen: untuk	Bahwa persepsi tentang norma subyektif,

Sulistomo (2012)	<p>melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel Independen: persepsi norma subyektif, sikap terhadap perilaku, dan persepsi control perilaku</p>	<p>sikap, dan persepsi tentang control perilaku berpengaruh signifikan positif tentang niat mahasiswa akuntansi melakukan pengungkapan kecurangan</p>
Azmi (2012)	<p>Variabel Independen: Motivasi yang positif dalam memunculkan <i>whistleblower</i></p> <p>Variabel dependen: Pengungkapan Kecurangan</p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi yang positif dalam memunculkan <i>whistleblower</i> terhadap pengungkapan kecurangan yang signifikan</p>
Titaheluw (2011)	<p>Variabel Independen: Penerapan sistem <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel dependen: Pencegahan <i>Fraud</i></p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem <i>whistleblowing</i> bukanlah satu-satunya cara yang dapat digunakan dalam mencegah terjadinya <i>fraud</i>, terdapat pula faktor-faktor lain yang dapat mencegah terjadinya <i>fraud</i></p>
Nurjaman (2011)	<p>Variabel Independen: Pemberian Kompensasi yang sesuai dalam memunculkan <i>whistleblower</i></p> <p>Variabel Dependen: Pengungkapan Kecurangan</p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kesesuaian kompensasi untuk memunculkan <i>whistleblower</i> terhadap pengungkapan kecurangan yang signifikan</p>

2.2.5 Kerangka Penelitian

Salah satu resiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah kerentangan terjadinya kecurangan (*fraud*). Sebab itu jika pada suatu perusahaan sedang terjadi tindakan *fraud* yang cukup material, maka dapat dikatakan organisasi tersebut sedang mengalami kegagalan *good corporate governance* (GCG). Dalam upaya menghindari terjadinya *fraud* yang material seperti itu, diperlukan penerapan *whistleblowing system*. Dengan diterapkannya *whistleblowing system* ini diharapkan akan dapat mencegah dan mendeteksi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*)

Pada organisasi fungsi audit internal mempunyai peran penting untuk meningkatkan kesadaran *fraud* didalam suatu organisasi, dengan cara mendorong manajemen senior untuk menetapkan *tone at the top*, menciptakan kesadaran pengendalian, dan membantu mengembangkan respons yang terpercaya terhadap resiko *fraud* yang potensial. Termasuk juga mempertegas eksistensi dan kepatuhan kepada nilai-nilai organisasi dan *code of conduct* perusahaan serta melaporkan setiap aktivitas yang memunculkan kerugian pada aktivitas yang illegal, tidak etis, atau immoral melalui *whistleblowing system*.

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance, salah satu manfaat dari penyelenggaraan *Whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif. KKNG juga menjelaskan mengenai aspek-aspek yang ada dalam

whistleblowing sistem. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, karyawan menjadi lebih tertarik dalam melaporkan tindak kecurangan yang terjadi.

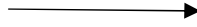
Dengan adanya *whistleblowing* system, tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, tetapi juga sebagai bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut atau enggan untuk melakukan tindak kecurangan karena sistem ini bisa digunakan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karena melakukan kecurangan.

Dengan demikian, pemahaman pegawai tentang mekanisme *whistleblowing* membuat pegawai di instansi pemerintahan menjadi lebih berantusias dalam melaporkan segala tindak kecurangan kepada otoritas yang berwenang mengenai laporan tersebut karena *Whistleblowing* system sudah mencakup *Whistleblower protection*. Hal ini dapat mencegah *fraud* yang akan terjadi di perusahaan. Begitu juga halnya di instansi pemerintahan. *Whistleblowing system* ini juga dapat digunakan untuk mencegah dan mendeteksi tindakan *fraud*. Pegawai di instansi pemerintahan menjadi takut atau enggan untuk melakukan tindakan *fraud* karena sistem ini memungkinkan para pegawai untuk melaporkan setiap tindak kecurangan yang terjadi.

Kerangka penelitian disusun untuk menggambarkan hubungan antara variable independen yaitu Pengaruh Persepsi Pegawai mengenai *Whistleblowing* Sistem dan variable dependen yaitu Pencegahan *Fraud*.

Persepsi Pegawai
Mengenai
Whistleblowing Sistem
(X)

Pencegahan *Fraud* (Y)



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H0 : Persepsi Pegawai mengenai *Whisyleblowing* Sistem tidak berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* pada Inspektorat Kabupaten Dairi
- H1 : Persepsi Pegawai mengenai *Whistleblowing* Sistem berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* pada Inspektorat Kabupaten Dairi.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini termasuk kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab-akibat antara dua variable atau lebih, dan peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variable yang dipengaruhi (variable dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variable yang mempengaruhi (variable independen).

Menurut Stephen Isaac dalam Suharsimi, penelitian komparasi hubungan sebab akibat ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat dengan cara memperhatikan faktor yang diperkirakan sebagai penyebab timbulnya data.²⁰

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Dairi. Penelitian ini dilakukan pada bulan februari 2019. Waktu tersebut telah mencakup dari kerangka konseptual penelitian sebagai hasil penelitian. Peneliti memilih

²⁰ Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian**, edisi kesepuluh, Penerbit: PT Asdi Mahastya, Jakarta, 2009, hal 51.

Inspektorat Kabupaten Dairi sebagai tempat riset, karena Inspektorat merupakan suatu instansi pemerintahan yang mengawasi pelaksanaan urusan pemerintah di daerah sehingga mereka lebih tau dan lebih paham tentang kasus-kasus fraud dan mereka sudah banyak menangani kasus-kasus fraud yang terjadi di pemerintahan daerah khususnya di Pemerintah Kabupaten Dairi. Sehingga peneliti ingin melihat apakah dengan diterapkannya *whistleblowing system* ini, akan mempengaruhi para pegawai untuk melaporkan tindak kecurangan/ *fraud* yang terjadi di lingkungan kerjanya.

3.2 Sampel dan Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Dairi. Menurut Nazir, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”²¹. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Dairi yang berjumlah 32 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

²¹ Moh Nazir, **METODE PENELITIAN**, Edisi Ketujuh, Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hal 271

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan penelitian yang diambilnya. Prosedur ini sangat penting agar data yang didapatkan dalam penelitian berupa data yang valid, sehingga menghasilkan kesimpulan yang juga valid. Teknik pengumpulan data terdiri dari 3 cara, yaitu:

1. Teknik pengumpulan data wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada subjek penelitian.

2. Teknik pengumpulan data observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung keadaan atau situasi dari subjek penelitian.

3. Teknik pengumpulan data angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait topik yang diteliti

Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut gendro dalam vredy (2015) teknik kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden²². Kuesioner yang disebar berupa kasus dan beberapa pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Jenis

²² Vredy, *Op.Cit.*, hal 57

data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang menjawab kuisisioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur Indriantoro dan Bambang Supromo dalam Vredy). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuisisioner yang berupa butir pernyataan untuk variable Persepsi Pegawai Mengenai *Whistleblowing* Sistem dan Pencegahan *Fraud*. Kuisisioner yang diberikan oleh peneliti petunjuk pengisian kuisisioner yang dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dari penelitian ini adalah terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

3.4.1 variabel independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system*.

Menurut vredy (2015) Persepsi pegawai mengenai *Whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi pegawai mengenai saluran bagi seseorang untuk

melaporkan kepada atasan atas tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal²³.

Dalam hal ini, pegawai menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *whistleblowing* system.

Variabel independen diwakili oleh Persepsi Pegawai Mengenai *Whistleblowing* Sistem. Didalam variable ini, ada 3 hal yang menjadi indicator penelitian, yaitu aspek struktural *Whistleblowing* Sistem, aspek operasional *Whistleblowing* Sistem, dan aspek perawatan *Whistleblowigng* Sistem.

3.4.2 Variabel dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Pencegahan *Fraud*. Menurut vredy (2015) Pencegahan *fraud* adalah upaya atau usaha untuk melakukan atau menahan segala bentuk perbuatan tidak jujur yang dapat mengakibatkan peluang kerugian maupun kerugian yang nyata bagi instansi yang bersangkutan. Pencegahan dilakukan agar kecurangan di dalam kantor tersebut tidak terjadi, sehingga cita-cita atau visi instansi tersebut tercapai dan membuat reputasi menjadi baik.

Indikator yang mendasari penelitian mengenai variable pencegahan *Fraud* adalah indicator tentang *fraud tree*. Indikator ini terdiri dari 3 cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan laporan keuangan.

²³ Vredy octaviary nugroho, *op.cit.*, hal 55

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pernyataan ini berisi tentang variable bebas (Persepsi Pegawai Mengenai *Whistleblowing* Sistem), variable terikat (Pencegahan *Fraud*) yang menggunakan skala sikap model likert. Skala sikap digunakan untuk mengetahui penilaian seseorang terhadap suatu hal. Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Didalam instrument penelitian, peneliti menggunakan 5 skor Skala Likert untuk mengetahui Persepsi Pegawai mengenai *Whistleblowing* Sistem dan Pencegahan *Fraud*, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3.1.

Skor Skala Likert

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Butir
1.	Persepsi Pegawai Mengenai <i>Whisyleblowng</i> Sistem	- Aspek Struktural - Aspek Operasional - Aspek Perawatan	1,2,3 4,5,6,7,8 10,11
2	Pencegahan <i>Fraud</i>	- Korupsi - Penyalahgunaan aset - Kecurangan Laporan Keuangan	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10,11,

3.6 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Husein dalam Jazona bahwa “Suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur”. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf

signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson* (Gendro dalam Vredy). Koefisien korelasi item-total dengan *bivariate pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana:

R_{ix} = Koefisien korelasi item-total (bivariate pearson)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika r hitung $\geq r$ table maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ table maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali kali dalam waktu yang

berbeda. Untuk uji reabilitas digunakan Metode *Cronbach*. Menurut Gendro dalam vredy, suatu instrument dikatakan reliable jika nilai alpha lebih besar dari t table. Metode ini banyak dipakai karena rumus yang digunakan tidak terpengaruh jika varian dan kovarian dari komponen-komponen tidak sama.

$$\text{Rumusnya: } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_{XL}}{\sigma^2_x} \right]$$

Dimana:

α = *Cronbach's Coefficient alpha* atau reliabilitas instrument

K = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_{XL}$ = total dari varian masing –masing pecahan

σ^2_x = Varian dari total skor

Jika nilai alpha >0.7 artinya reabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha >0.80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

3.7 Teknik Analisi Data

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi mengenai persepsi mengenai *whistleblowing* sistem berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode

regresi berganda dengan bantuan program software SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Menurut iman pada vredey statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variable penelitian. Penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan table distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standard, nilai maksimum, dan jumlah data penelitian.

Pembuatan tabel distribusi dilakukan dengan mennetukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas. Menurut sugiyono dalam vredey, untuk menentukan jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus Sturges sebagai berikut:

$$K= 1+3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

N = Jumlah data observasi

Log = Logaritma

Menghitung rentang data dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai minimum} + 1$$

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Panjang Kelas= Rentang Data/Jumlah kelas

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indicator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standard deviasi ideal (SDi). Rumus untuk mencari Mid an SDi adalah:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standard Deviasi (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = <(\text{Mi} - \text{SDi})$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mi} - \text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi} + \text{SDi})$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variable dependen, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Singgih pada Vredy model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistic

- Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih baik adalah dengan melihat *normal probabilityplot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- Analisis Statistik

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov Smirnov Test* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 = Data residual terdistribusi normal

H_1 = Data residual tidak terdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

- i. Jika signifikansi $> 0,05$, maka keputusannya adalah menerima H_0 , yang berarti data berdistribusi normal
- ii. Jika signifikansi $< 0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 , yang berarti data berdistribusi tidak normal

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Gendro dalam Vredy (2015), uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi

klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi²⁴.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji park, meregresikan nilai residual (Lnei2) dengan masing-masing variabel independen. . Analisis uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dan anilisis statistik.

Analisis Grafik

- Analisis grafik plot antara nilai variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis:
 - i. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergabung, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.

²⁴ *Ibid.*, hal 68

ii. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Analisis Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* adalah uji *Glejser*. Uji *Glejser* bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian statistik adalah:

.Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi *heterokedastisitas*

3.8 Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua model yaitu model analisa regresi linear sederhana dan model analisa regresi berganda. Untuk pengujian parsial model yang dipakai adalah model analisa regresi sederhana yaitu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* mempengaruhi pencegahan *fraud*.

1. Uji t (Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali pada sutisni(2010)²⁵. Uji t adalah pengujian untuk melihat besarnya pengaruh persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* secara parsial terhadap pencegahan *fraud*. mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah:

1. Menentukan hipotesis yaitu H0 dan H1
2. Menghitung besarnya t penelitian

Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan spss

3. Menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

²⁵ Sutrisni, **Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Desain Produk, Harga dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indosatv Im3 pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang**, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010

Tarif signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan

$$DK = n - 2 \text{ atau } 32 - 2 = 29$$

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak

5. Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh X terhadap Y

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.