BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan menyimpang yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan bahkan orang lain. Kecurangan dianggap sebagai bahaya yang mengancam dunia, di negara berkembang atau negara maju hampir tak mungkin bila tak terjadinya kasus *fraud*. Bagaimanapun bentuk aturan dan prosedur yang disusun sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena tidak semua karyawan dapat jujur dan berintegritas tinggi. Kecurangan dapat dilakukan secara individu, kelompok atau bahkan satu organisasi. Pelaku kegiatan tersebut tidak hanya dilakukan pada golongan atas, namun sudah banyak karyawan lapisan bawah yang melakukan kecurangan (*fraud)*.

Dalam beberapa tahun terakhir banyak timbul tantangan bagi perusahaan. Mulai dari munculnya persaingan usaha seperti pengambilalihan (akuisisi) saham PT Axioo Internasional oleh PT Erajaya Swasembada, Tbk, pengambilalihan (akuisisi) saham PT Asuransi Takaful Umum oleh Koperasi Simpan Pinjam Jasa, dan terkait tender paket preservasi rekonstruksi jalan dan pemeliharaan rutin Jembatan Simpang Sei Asem, Tarakes dan Tumbang Talaken pada Satuan kerja Dinas pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. (KPPU, 2018), hingga banyaknya praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) seperti tertera dalam Laporan Tahunan KPK (2018) terdapat penanganan kasus sepanjang 2018 terdiri dari 28 perkara yang merupakan hasil tangkap tangan, 152 perkara penyuapan, 17 perkara pengadaan barang dan jasa, 6 perkara Tindak Pidana Pencucian Uang, serta berbagai kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

Pengendalian internal yang efektif sangat diperlukan dalam menjalankan beberapa cara pencegahan kecurangan, dengan menerapkan pengendalian internal, diharapkan dapat menjadi daya tangkal atas penyelewengan yang dilakukan.

Wulandari & Nuryatno (2018) menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang mencangkup oleh dewan direksi, manajemen, dan pihak lain yang disusun untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian sasaran terkait dengan aktivitas operasi, pelaporan, dan kepatuhan. Menurut Laksmi & Sujana (2019) Sistem pengendalian internal adalah suatu cara untuk mengawasi, mengarahkan serta mengukur sumber daya suatu lembaga atau organisasi serta memiliki peran yang penting di dalam pencegahan dan pendeteksian adanya tindakan kecurangan.

Priantara (2013, h. 184) menyatakan bahwa kecurangan timbul selain karena adanya niat pelaku juga karena adanya kesempatan atau peluang (*opportunity*) yang dapat dieksploitasi oleh pelaku. Tiga penyebab terjadinya kecurangan yang digambarkan dalam segitiga kecurangan (*fraud triangle*). 1). *Pressure* (tekanan) yaitu manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan. Tekanan ini biasanya berasal dari lingkungan keluarga dan lingkungan kerja pelaku kecurangan. 2). *Opportunity* (kesempatan) yaitu situasi dimana manajemen atau karyawan membuka kesempatan untuk melakukan kecurangan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai pengawasan sehingga seseorang dapat mempergunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan kecurangan. 3). *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan etika yang kewajarannya memperbolehkan manajemen atau karyawan untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur. Biasanya terjadi karena pola pikir pelaku yang menganggap bahwa tindakannya bukan suatu kecurangan tetapi suatu yang memang merupakan haknya. (Arens, dkk., 2015 h.400).

Sistem pelaporan pelanggaran atau yang disebut dengan *Whistleblowing System* merupakan wadah bagi pelapor (*whistleblower*) untuk melaporkan kecurangan atas pelanggaran yang dilakukan pihak internal perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk mendeteksi, meminimalisir kerugian yang merugikan pihak perusahaan dan mencegah kecurangan (*fraud*) makin bertambah. Menurut Hapsari & Seta (2019) tindakan *whistleblowing* biasanya dilakukan oleh karyawan yang

merupakan bagian dalam dari suatu organisasi yang ingin menunjukkan terjadinya suatu perbuatan ilegal atau pelanggaran di dalam organisasi tersebut kepada masyarakat luas.

Dalam rangka mendorong sistem pengendalian internal, maka disajikan salah satu contoh penerapan *whistleblowing system* yang diterapkan oleh salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa pelayanan bidang energi yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero. PT PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan yang membangun dan menerapkan *whistleblowing system* sebagai bentuk mekanisme sejak tahun 2011. Sistem ini dibentuk dalam rangka memperkuat lingkungan pengawasan dan mendorong pelaporan terhadap hal yang dapat merugikan. Untuk menunjukkan keseriusannya dalam penerapan *whistleblowing system*, PT PLN (Persero) membuat sebuah sistem pengaduan secara *online*. Pelaporan *whistleblowing system* dapat melalui *e-mail* ke wbpln@pln.co.id, telepon, *Short Message Service* (SMS), atau *WhatsApp* ke nomor 08119861901.

Annual Report PT PLN (Persero) selama tahun 2019, laporan tindak pelanggaran yang diterima melalui *whistleblowing system* pada PT PLN (Persero) adalah sebanyak 369 laporan. Laporan tersebut disampaikan melalui media *whistleblowing system* (*e-mail*, surat dan *WhatsApp*). Dari laporan tersebut, sebanyak 114 laporan yang terdiri dari 250 item laporan telah selesai proses pemeriksaan dan dibuat Laporan Hasil Audit (LHA). Dari 114 LHA (250 item laporan) terdapat 77 item laporan (31%) yang terbukti dan 173 item laporan (69%) yang tidak terbukti. Mayoritas laporan yang terbukti adalah terkait kasus dugaan penyalahgunaan wewenang/jabatan dan fasilitas/aset, yaitu sebanyak 13 laporan pengaduan SPI telah membuat laporan atas kasus-kasus yang terbukti kepada Direktur Utama untuk proses pengenaan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Efektifnya sistem pengendalian internal dan penerapan *whistleblowing system* yang baik akan mendorong karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak dalam mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. (Sofiana, 2017). Peran

wistleblower sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat dilakukan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, masih banyak orang yang takut untuk mengadukan penyimpangan tersebut, karena tidak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan biasanya mereka memilih untuk diam. Mulai dari ancaman terlapor pada dirinya, keluarganya dan ancaman pemecatan. 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 cara agat *whistleblower* tak lagi diam.

Menurut *Institute of Business Ethics* (2007) dalam KNKG (2008, h.2) menyatakan bahwa di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi sebagian dari (52%) yang mengetahui terjadinya perilaku pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak melaporkan tindakan pelanggaran. Tindakan diam dalam pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *Whistleblowing System* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Serta dapat meningkatkan tingkat keikutsertaan karyawan dalam melaporkan pelanggaran. Dengan adanya *whistleblowing system* di dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja organisasi. Pengawasan tidak cukup hanya dilakukan oleh atasan dan audit internal, tetapi sesama karyawan harus saling mengawasi satu sama lain. Karyawan dapat melaporkan tindak pelanggaran yang dilakukan oleh sesama karyawan beserta buktinya melalui *whistleblowing system* yang dapat langsung terhubung pada atasan atau komite audit yang bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal organisasi. Selanjutnya pelaporan tersebut dapat diterima, ditelaah dan ditindaklanjuti oleh komite audit atas pengaduan pelanggaran, serta harus merahasiakan identitasnya dan memberikan jaminan keamanan dan perlindungan. Artinya pelapor tidak akan merasa cemas atas laporan tersebut.

Whistleblowing system yang efektif akan mendorong partisipasi karyawan perusahaan hingga masyarakat untuk lebih berani bertindak melaporkan bila ada kecurangan sehingga dapat mencegah kecurangan dan Korupsi Kolusi dan

Nepotisme (KKN). Artinya, *whistleblowing system* mampu untuk mengurangi budaya diam sehingga dapat menuju ke budaya kejujuran dan keterbukaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT PLN (Persero) Bekasi"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada PT PLN (Persero) Bekasi?
2. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada PT PLN (Persero) Bekasi?
3. Apakah efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada PT PLN (Persero) Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusuan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan pada PT PLN (Persero) Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan pada PT PLN (Persero) Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan pada PT PLN (Persero) Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian berharap dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan bukti keefektivan sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan. Dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan referensi bagi pihak-pihak terkait dan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Bagi instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan efektivtivitas sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* dalam penerapannya untuk mencegah kecurangan yang mungkin terjadi di lingkungan bisnis perusahaan.

c. Bagi Peneliti atau Mahasiswa

Penelitian memperoleh wawasan serta menambah ilmu pengetahuan mengenai keefektifan sistem pengendalian internal, *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya demi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5 Batasan masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pembahasan pada Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan pada PT PLN (Perseo) Bekasi, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab beberapa sub bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori mengenai efektivitas sistem pengendalian internal, pengertian *whistleblowing* dan penjelasan tentang *whistlebowing system*, dan pengertian kecurangan, penyebab terjadinya kecurangan serta tindakan dalam pencegahan kecurangan, penelitian terdahulu, kerangka teoritikal dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data menggunakan SPSS versi 24.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari profil perusahaan, data hasil penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.