

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan era globalisasi dan berkembangnya dunia usaha maka sebagai konsekuensinya makin banyak masalah yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif dan kompleks, sehingga keadaan ini menuntut para pemimpin atau manajemen perusahaan agar dapat mengelola kegiatan perusahaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anggraeni, 2020). Setiap aktivitas perusahaan pasti ada risiko, diantaranya adalah risiko kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) adalah suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain, yang digunakan oleh orang-orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Kecurangan dirancang untuk mendapatkan keuntungan baik pribadi maupun kelompok yang memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain (Karyono, 2013:1).

Tindak kecurangan (*fraud*) dalam bisnis dapat dilakukan oleh mereka yang berada dalam struktur jabatan yang biasa dikenal sebagai kejahatan kerah putih (Kumaat 2011:135). Menurut Iftikar, dkk (2018) Semakin meningkatnya kejahatan kerah Putih dan munculnya sejumlah masalah keuangan yang terjadi diberbagai

perusahaan terkemuka di dalam maupun di luar negeri menyebabkan reputasi akuntan menjadi perbincangan banyak pihak. Hal ini terjadi karena banyaknya pihak yang menyalahgunakan keahliannya untuk menghasilkan informasi akuntansi yang menyesatkan dan tidak benar, penyelewengan tersebut dilakukan semata-mata untuk meraih keuntungan pribadi atau kelompoknya, Ketidakmampuan atau kegagalan akuntan untuk menyediakan informasi yang terpercaya ini akan mengakibatkan kerugian bagi para pengguna laporan keuangan bahkan bagi masyarakat luas. Menurut (Sanusi, dkk, 2019) Kelangsungan usaha akan terganggu atau bisa saja berhenti jika kecurangan dibiarkan tanpa adanya upaya atau pencegahan yang dilakukan untuk mencegah ataupun mengungkap adanya tindak pidana kecurangan (*fraud*).

Hasil survey peneliti kutip dari ([acfe-indonesia.or.id](http://acfe-indonesia.or.id):2019) survey *fraud* yang dilakukan *Association of Fraud Examiners (ACFE)*, korupsi merupakan kasus *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia. Korupsi terjadi dalam 69,9% kasus dalam survey tersebut, diikuti oleh penyalagunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan 20,9% dan kecurangan laporan keuangan sebanyak 9,2%. Hal ini menandakan bahwa berbagai kasus *fraud* yang sering terjadi di Indonesia korupsi menjadi penyumbang terbesar kerugian. *Fraud* dalam bentuk korupsi yang paling banyak untuk kerugian dibawah Rp 10 juta. Menariknya baik *fraud* dalam bentuk korupsi, *fraud* laporan keuangan maupun penyalahgunaan aset mayoritas kasus dibawah Rp. 10 juta. Disisi lain terdapat kejadian yang paling sedikit pada korupsi tetapi nilai kerugiannya terbesar yaitu diatas Rp.10 milyar.

Salah satu cara ampuh dalam mengungkapkan pelanggaran akuntansi untuk menangani dan mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *Whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi. Para regulator berusaha mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi (Sholihun, 2019).

Beberapa kasus kecurangan di Indonesia telah banyak terungkap. Hal ini dikarenakan keberanian *whistleblower*, *whistleblower* merupakan seseorang (karyawan/mantan karyawan dalam perusahaan) yang melakukan tindakan pengungkapan/memberitahukan kepada publik atau kepada manajemen tentang adanya dugaan tindakan ilegal/tidak etis didalam maupun diluar perusahaan (Susmanschi, 2012). Salah satu contoh kasus kecurangan yang terjadi di PT Telkom yaitu pemasangan iklan jasa *upgrade bandwidth* Telkom *Speedy* di Facebook, blogspot dan BlackBerry Messenger yang mengatasnamakan dan memasang logo PT Telkom yang dilakukan oleh 5 tersangka pihak eksternal yang bekerjasama dengan 4 tersangka pihak internal. Selanjutnya, para tersangka menghubungi para pelanggan PT Telkom dengan mengatakan bahwa kegiatan yang dilakukan para pelaku adalah legal dan telah bekerjasama dengan PT Telkom. Para pelanggan tergiur dengan tawaran para pelaku lantaran menawarkan harga yang lebih murah dari PT Telkom, Sehingga dalam hal ini PT Telkom mengalami kerugian mencapai Rp 15 miliar (www .detik.com 2016).

Untuk mencegah terjadinya kasus seperti di atas dibutuhkan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak. Salah satu bentuk pengendalian intern untuk mencegah pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *Whistleblowing*.

Umumnya pelapor pelanggaran adalah karyawan dalam suatu organisasi, tetapi pihak eksternal seperti: auditor eksternal, pelanggan, masyarakat dapat melaporkan kecurangan juga. Pelapor harus mempunyai bukti, informasi, petunjuk yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan tersebut sehingga dapat ditindaklanjuti. Seorang *whistleblower* mempunyai motivasi tertentu untuk mengungkap faktanya seperti pencitraan organisasi, kepentingan individu *whistleblower* untuk mengungkapkan fakta. *Whistleblower* bukan hal yang mudah untuk dijalani. Ada beberapa tekanan dari pihak – pihak yang bisa saja muncul karena tidak senang akan keberadaannya. Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada 10 November 2008. *Whistleblowing System* menjadi panduan bagi organisasi dalam implementasikan tindakan pelaporan kecurangan yang terjadi. Mekanisme pelaporan kecurangan dimulai dari laporan diterima sampai upaya tindak lanjut yang dilakukan (Iqbal, Mukhtaruddin and Abukosim, 2019).

Semendawai et al. (2011) menyatakan bahwa sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai *whistleblower* di Indonesia. Pengaturannya secara implisit termaktub dalam UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama.

Adanya *whistleblowing* yang efektif pada sebuah perusahaan akan mendorong partisipasi semua pihak dalam mengawasi kinerja internal. Pengawasan disini tidak cukup jika hanya dilakukan oleh atasan maupun pihak auditor, namun sesama karyawan pun dapat saling mengawasi satu sama lain sehingga dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan, dan apabila terjadi indikasi kecurangan di suatu perusahaan maka pihak yang bersangkutan dituntut untuk bersikap lebih berani dan melaporkan tindakan tersebut kepada pihak yang berwenang (Iftikar, Suyudi and Rafiqoh, 2018).

Karyawan yang memiliki profesionalisme yang kuat cenderung selalu mematuhi kode etik dan norma-norma yang berlaku dengan tujuan untuk menghindari pelanggaran yang mungkin terjadi di masa depan yang dapat membahayakan profesinya (Sari dan Ariyanto, 2017). profesionalisme yang baik akan cenderung percaya dan meyakini bahwa pekerjaan/profesi yang sedang ia jalani saat ini merupakan suatu pekerjaan/profesi yang baik bagi dirinya, seseorang yang sangat profesional akan senantiasa untuk penjaga nama baik dari pekerjaan/profesinya, maka

tentunya apabila terdapat seseorang yang sangat menjunjung tinggi profesionalisme, dan kemudian melihat ada rekan kerja ataupun atasannya yang melakukan tindakan kecurangan, maka tanpa ragu akan segera melaporkan tindakan tersebut. Tindakan pelaporan ini dilakukan guna untuk menjaga nama baik dari profesi/pekerjaannya dan berusaha menjalankan apa yang seharusnya dilakukan, dalam rangka untuk menjalani kode etik dari pekerjaannya (Sari dan Laksito 2014). Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Hamid (2019), Ayu dan Agung (2019), dan Sari dan Ariyanto (2017), bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*.

Bagi perusahaan, komitmen sangat dibutuhkan guna menjamin keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena Komitmen Organisasi adalah Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi (Robbins dan Judge, 2008:100). Komitmen organisasi yang tinggi diyakini dapat mempengaruhi intensi karyawan melakukan *Whistleblowing*. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kreshastuti, 2014). Hal

tersebut didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Ayu dan Agung (2019), Sholihun (2019), Amelia (2018), Sari dan Ariyanto (2017) dan Marantika, dkk (2017), bahwa komitmen oraganisasi berpengaruh positif terhadap intensi *Whistleblowing*

Selanjutnya untuk mendorong intensi atau keinginan, minat dan kecenderungan seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* dapat didorong oleh pemberian *reward*. Darmanto & Kuntono (2012:74) mengungkapkan *reward* sebagai suatu cara yang objektif yang dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa seseorang telah melakukan sebuah tindakan dan perilaku yang menggambarkan nilai positif dengan diberi suatu imbalan yang utama yang dapat berupa uang dan imbalan tambahan yang sejenis yang diperlukan untuk kelangsungan hidupnya serta imbalan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Sistem *reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill dan kompetensi mereka terhadap organisasi (Hariyani, Agri and Wiguna, 2019). Hal tersebut didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Febianti dkk (2020), bahwa Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap intensi *Whistleblowing*.

Dalam pandangan Islam, Allah SWT memerintahkan umat Islam untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhannya dengan cara yang halal sesuai dengan syariat Islam. Namun banyaknya tindakan dan praktik praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral menjadi dasar orang untuk melakukan *whistleblowing*. Konsep *whistleblowing* dalam Islam sangat unik dan berbeda dari Barat karena berasal

dari unsur-unsur Tauhid dan Syariah. Konsep ini pada dasarnya dinamis dan relevan karena awalnya diperkenalkan pada masa pemerintahan Islam hingga saat ini (Puspitosari, 2019). *Whistleblowing* sebagai perwujudan dari *Islah* (memperbaiki) dan *Amr Ma'ruf Nahi Munkar* (memerintahkan yang baik dan melarang yang buruk), Pentingnya *whistleblowing* dengan jelas tertanam dalam surat Ali Imran ayat 110 sebagai berikut:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ  
الْفٰسِقُونَ ۝۱۱۰

Artinya: “Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah”. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik (Q.S Ali Imran [3]: 110).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditelaah disampaikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Apakah profesionalisme berpengaruh pada intensi *Whistleblowing*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada intensi *Whistleblowing*?
3. Apakah pemberian *reward* berpengaruh pada intensi *Whistleblowing*?
4. Bagaimana pandangan Islam mengenai profesionalisme, komitmen organisasi, pemberian *reward* dan intensi *Whistleblowing* pada karyawan PT Telkom Akses?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui dan mempelajari sampai sejauh mana pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan pemberian *reward* terhadap intensi *Whistleblowing*. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh pada intensi *Whistleblowing*.
- 2) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh pada intensi *Whistleblowing*.
- 3) Untuk mengetahui apakah pemberian *reward* berpengaruh pada intensi *Whistleblowing*.
- 4) Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai profesionalisme, komitmen organisasi, pemberian *reward* dan intensi *Whistleblowing* pada karyawan PT Telkom Akses

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memperluas pengetahuan mengenai pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*) yang terjadi di lingkungan kerja serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang tertarik dalam penelitian ini

## **B. Manfaat Praktis**

### **1. Bagi Universitas Yarsi**

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan referensi di perpustakaan bagi mahasiswa YARSI khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **2. Bagi Perusahaan**

Dari data-data yang diperoleh, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada PT Telkom Akses khususnya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*), sehingga kecurangan yang terjadi di perusahaan dapat diminimalisir.

### **3. Bagi Karyawan**

Diharapkan dapat dijadikan informasi untuk melakukan *Whistleblowing*, jika terdapat kecurangan yang dilakukan karyawan lain dalam menjalankan tugasnya.