
**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Nurul Alfian*)
Agus Sugiyardi
Muslimatul Aina
Andriyani Kusuma
Achmarul Fajar
Zef Rizal
fian@unira.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas Madura

Abstract

This study aims to determine: (1) Effect of Employee Perception Regarding Whistleblowing System on Fraud Prevention, (2) Effect of Employee Perception Regarding Whistleblowing System on Ethical Behavior, (3) Effect of Ethical Behavior on Fraud Prevention, (4) Effect of Employee Perception Regarding Whistleblowing System for Fraud Prevention through Ethical Behavior. This research is a type of comparative causal research. The population of this research is all employees who work. Sampling was done by using purposive sampling technique.

The sample in this study were all employees of the Office of the Board of Directors of PT Pagilaran. Before the research was conducted, the instrument was tested first involving 30 employees. The analytical prerequisite test tools used in this research are normality test, linearity test and heteroscedasticity test. The data analysis method used to test the research hypothesis is path analysis and Sobel Test. The results of the hypothesis test show: (1) Employee Perception Regarding Whistleblowing System has a significant positive effect on Fraud Prevention, this is evidenced by the significance probability value of 0.004 ($< t$ table (2.042)).

Keywords: *Employee Perception Regarding Whistleblowing System, Ethical Behavior, Fraud Prevention.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*, (2) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*, (4) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor. Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen yang melibatkan 30 karyawan. Alat uji prasyarat

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dan Uji Sobel (*Sobel Test*). Hasil uji hipotesis menunjukkan: (1) Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan *Fraud*, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansi 0,004 ($< t$ tabel (2,042)).

Kata Kunci : *Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System, Perilaku Etis, Pencegahan Fraud.*

Pendahuluan

Semakin banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan, seperti kasus Worldcom dan Enron, telah mendorong berbagai perusahaan dan asosiasi usaha untuk berupaya guna mencegah kecurangan tersebut. Penerapan GCG yang baik dan pengendalian internal yang efektif adalah solusinya. Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain, tetapi tidak sebatas pada korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, pemalsuan.

Pada sektor publik maupun swasta telah banyak ditemui kasus-kasus kecurangan terutama kasus korupsi. Transparency International memaparkan mengenai Indeks Persepsi Korupsi (IPK) yang mengukur tingkat korupsi suatu negara 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.

Terdapat 2 jenis *fraud* yaitu *fraud against organization* dan *fraud behalf of organization*. *Fraud behalf of organization* adalah jenis kecurangan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Kecurangan ini juga dikenal dengan istilah *management fraud* atau *financial statement fraud*. Tujuan dari kecurangan ini adalah mengelabui para stakeholder yang merupakan pengguna laporan keuangan. Sedangkan *fraud against organization* yaitu kecurangan yang dilakukan dengan cara menyalahgunakan aset seperti kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*occupational fraud*). Kecurangan ini akan sangat merugikan organisasi yang bersangkutan. Menurut Joseph T Wells (1997) ada tiga penyebab terjadinya *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 tertentu.

Arens, lebih lanjut mengemukakan bahwa dalam menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif

dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan program *whistleblowing* bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran atas kode perilaku. Pernyataan Arens tersebut senada dengan pernyataan Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012) yang menyatakan bahwa untuk mendorong perilaku etis karyawan, perusahaan harus berusaha melakukan berbagai upaya di antaranya dengan mengadakan seminar, mengadakan lokakarya, mengadakan program latihan, menyediakan konsultan, menciptakan mekanisme perlindungan bagi karyawan (*whistleblower protection*) untuk mengungkapkan praktik-praktik tidak etis dan pelanggaran (*whistleblowing*), dan menciptakan iklim yang sehat secara etis bagi para karyawannya.

Sistem *whistleblowing* 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 dengan tujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan Whistleblowing System merupakan wadah bagi seorang whistleblower untuk mengadakan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap fraud yang dapat merugikan organisasi dan mencegah fraud yang lebih banyak lagi.

Survey yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics (2007) menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan Whistleblowing System yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran.

Dengan adanya Whistleblowing System di dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja internal. Pengawasan tak cukup hanya dilakukan oleh atasan dan audit internal, tetapi sesama karyawan pun secara tidak langsung juga saling mengawasi satu sama lain. Selain mengawasi kinerja, karyawan juga dapat melaporkan tindak pelanggaran yang dilakukan oleh teman sesama karyawan beserta buktinya melalui Whistleblowing System yang langsung terhubung pada atasan atau Komite Audit yang bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal organisasi. Selanjutnya, Komite Audit akan menerima, menelaah, dan menindaklanjuti 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 System yang efektif akan mendorong partisipasi masyarakat dan karyawan perusahaan 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 ke arah budaya “kejujuran dan keterbukaan.” Menurut Yunus (2011), *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 beretika dan perilaku curang yang berdampak merugikan bagi perusahaan.

Terkait dengan usaha penerapan good corporate governance dan termasuk di dalamnya 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 Survey (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 yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. (KNKG, 2008) Adapun studi empiris terdahulu yang dilakukan Irvandy (2014) yang berjudul Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan pada studi kasus yang ditelitinya yaitu pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung. Hasil Penelitiannya adalah bahwa penerapan whistleblowing system berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Sedangkan besar pengaruh penerapan whistleblowing system dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap pencegahan kecurangan sebesar 16,3%. Jadi semakin baik penerapan whistleblowing system di suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan.

Perusahaan sudah menerbitkan kode perilaku karyawan yang berbentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pedoman ini merupakan perjanjian atau kesepakatan antara perusahaan dengan para karyawan, agar tercipta hubungan yang harmonis diantara keduanya. Di dalam PKB terdapat peraturan mengenai kewajiban dan larangan karyawan beserta sanksi yang diberikan jika melanggar aturan-aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, kecurangan yang dilakukan oleh karyawan PT Pagilaran masih sering terjadi. Salah satunya adalah lapping, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan menyalahgunakan penerimaan kas untuk sementara waktu atau secara permanen. Hal ini dapat menghambat arus kas perusahaan, sehingga mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

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

1. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud?
2. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Perilaku Etis karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan Fraud?
4. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud melalui Perilaku Etis?

Kajian Pustaka

Pencegahan *Fraud*

a. Pengertian Pencegahan *Fraud*

Pencegahan dilakukan untuk mencegah sesuatu tidak terjadi, yang biasanya sesuatu tersebut adalah hal yang tidak baik, maka harus dicegah. Pengertian kecurangan yang dikemukakan oleh IAPI (2011) dalam Standar Profesional Akuntan Publik adalah suatu tindakan yang berakibat terjadinya salah saji dalam laporan keuangan. Terdapat dua macam salah saji, yaitu:

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan adalah salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan;
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap 79sset (sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan), berkaitan dengan pencurian 79sset perusahaan yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.

Mark Zimbelman (2006: 7) 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.

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 representasi 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. Kecurangan, singkatnya, adalah sebuah representasi yang salah atau penyembunyian fakta-fakta yang material untuk memengaruhi seseorang agar mau ambil bagian dalam suatu hal yang berharga. *Institute of Internal Auditors* (IIA) menyebutkan bahwa kecurangan meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di luar maupun di dalam organisasi (Sawyer, 2003).

Dengan demikian, pencegahan fraud adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk fraud atau perbuatan curang yang dilakukan pegawai yang berdampak merugikan bagi organisasi/perusahaan. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi lebih baik.

b. Indikator Pencegahan Kecurangan

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dalam Tuanakotta (2007) menggambarkan *occupational fraud* dalam bentuk *fraud tree*. *Occupational Fraud* mempunyai 3 cabang utama yaitu:

1. Korupsi Korupsi adalah bagian dari *fraud* yang dilakukan karyawan perusahaan karena melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan standar operasional organisasi dengan tujuan mendapatkan keuntungan bagi kepentingan pribadi. Menurut Sumarwani (2011), korupsi adalah kerusakan atau kebobrokan, yang artinya menunjukkan keadaan atau perbuatan yang buruk dan disangkutkan pada ketidakjujuran seseorang terhadap keuangan. Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah konflik kepentingan, suap, pemberian ilegal, dan pemerasan.
 - a. Konflik Kepentingan Konflik kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer, dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap

- transaksi yang bertujuan untuk menambah keuntungan pribadi dan berdampak merugikan terhadap perusahaan.
- b. Suap Suap merupakan penawaran, pemberian, penerimaan/ permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis yang berdampak pada keuntungan pribadi.
 - c. Pemberian Ilegal Pemberian ilegal hampir sama dengan suap, tetapi pemberian ilegal ini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, namun hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh akan diberikan hadiah yang mahal atas pengaruh yang dia berikan dalam kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.
 - d. Pemerasan Pemerasan dalam hal ini adalah pemerasan secara ekonomi, yang pada dasarnya merupakan lawan dari suap. Contohnya, penjual menawarkan untuk memberi suap/hadiah pada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.
2. Penyalahgunaan Aset Maksud dari penyalahgunaan aset adalah pengambilan aset perusahaan secara ilegal atau tidak sah dan melawan hukum. Fraud dalam penyalahgunaan aset dapat berupa:
- a. *Lapping*, merupakan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dengan menggunakan uang yang didapatkan dari hasil tagihan piutang.
 - b. *Kitting* atau penggelapan dana, di mana adanya bentuk penggelembungan dana, atau adanya dana mengambang. Dana yang dimaksud dalam kecurangan ini adalah dana perusahaan.
 - c. *Skimming*, atau penjarahan, di mana uang dijarah sebelum dicatat dalam pembukuan perusahaan. 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 investor dan kreditor. Pembuatan laporan keuangan dilakukan oleh manajemen perusahaan. Menurut Gusnardi (2013) 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 pendapatan yang sebenarnya tidak terjadi. C
 - c. *Canceled 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 biaya.
- Sebuah *fraud* terjadi bukan tanpa alasan. Arens (2008) mengemukakan bahwa terdapat tiga kondisi sebagai penyebab kecurangan, atau yang biasa dikenal sebagai segitiga kecurangan, yaitu:
- a. Insentif/Tekanan Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan.
 - b. Kesempatan Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan.

- c. Sikap/Rasionalisasi Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur. Untuk membantu manajemen perusahaan dalam upaya mengurangi risiko kecurangan, AICPA menerbitkan *Management Anti fraud Programs and Controls: Guidance to Help Prevent, Deter, and Detect Fraud* (Program dan Pengendalian Antikecurangan: Pedoman untuk Membantu Mencegah, Menghalangi, dan Mendeteksi Kecurangan). Pedoman ini mengidentifikasi tiga unsur, yaitu:
- a. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi.
 1. 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.
 2. 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.
 3. 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.

Perilaku Etis

Pengertian Perilaku Etis Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakantindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku. Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dalam Hesti (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.
2. Kondisi Politik Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu dipengaruhi oleh perilaku-perilaku individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.
3. Perekonomian Global Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materi individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Perekonomian global merupakan suatu ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi, dan atau distribusi.

Perilaku etis dalam perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian internal dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian internal memegang peranan penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya fraud dan pengendalian internal yang efektif (Whistleblowing System) akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011).

Whistleblowing System

Pengertian *Whistleblowing*

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. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. (KNKG, 2008).

Whistleblower adalah seseorang yang mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan (*whistleblowing*). Pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. *Whistleblower* biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi.

Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan yang meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, reward dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower*, dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini merupakan wadah atau saluran bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan.

METODOLOGI PENELITIAN

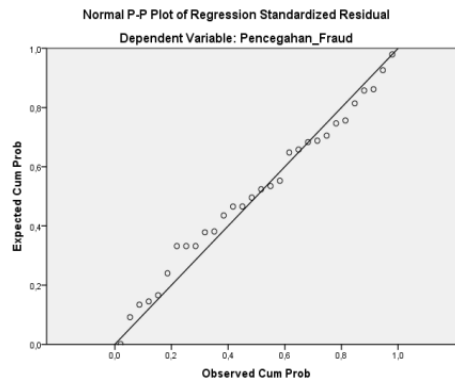
Jenis Penelitian Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan data yang akurat dengan menggunakan kuesioner. Teknik kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis dengan tujuan agar data yang digunakan layak untuk dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan yang benar sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik meliputi: 1. Uji Normalitas Menurut Singgih (2000), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data

dilakukan dengan melihat grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Normalitas Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|--|-------|------------|
| Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> dengan Pencegahan <i>Fraud</i> | 0,000 | Linear |
| Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> dengan Perilaku Etis | 0,017 | Linear |
| Perilaku Etis dengan Pencegahan <i>Fraud</i> | 0,000 | Linear |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, antara Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dengan Pencegahan *Fraud* memiliki nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Hubungan antara Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dengan Perilaku Etis memiliki nilai sig sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Hubungan antara Perilaku Etis dengan Pencegahan *Fraud* memiliki nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan tujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Analisis Substruktur 1 dengan persamaan $M = P X M + P M e_1$

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* (X) Terhadap Perilaku Etis (M) Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t penelitian | Sig. | Keterangan |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| X-M | 0,564 | 0,225 | 0,429 | 2,510 | 0,018 | H2 Diterima |

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,564. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 2,510 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ($2,510 > 2,042$),

Pembahasan

Pengujian terhadap keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ketiganya diterima dan satu hipotesis ditolak. Berikut ini pembahasan hasil pengujian keempat hipotesis tersebut.

1. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Fraud Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,519. Hipotesis pertama diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,121 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ($3,121 > 2,042$), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Irvandy (2014) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan yang telah menerapkan *whistleblowing system*, sedangkan penelitian oleh peneliti dilakukan pada perusahaan yang belum menerapkan *whistleblowing system*. Hal ini dapat diartikan perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian ini mendukung untuk diterapkannya *whistleblowing system*, karena terbukti akan dapat mencegah *fraud*.

Menurut KNKG (2008), *whistleblowing system* minimal harus terdiri dari tiga aspek yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Pada hasil penelitian ini, terbukti bahwa karyawan paham akan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat memengaruhi mereka untuk enggan melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi jika mereka mengetahuinya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* mempengaruhi Pencegahan *Fraud*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemahaman karyawan mengenai *whistleblowing system*, maka akan semakin tinggi karyawan untuk tidak melakukan tindakan *fraud*.

2. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Perilaku Etis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,564. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 2,510 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat

signifikansi 5% yaitu 2,042 ($2,510 > 2,042$), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,018 (

Hasil penelitian ini mendukung teori Arens (2008) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat mendukung perilaku karyawan untuk mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan. Pemahaman karyawan mengenai aspek-aspek *whistleblowing system* terbukti dapat mempengaruhi perilaku etis mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang diterapkan perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarnya.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, maka mereka akan semakin taat dan patuh dengan kode perilaku perusahaan, sehingga mereka menjadi berperilaku etis.

3. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Perilaku Etis berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,398. Hipotesis kedua diterima karena nilai t penelitian sebesar 3,160 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,042 ($3,160 > 2,042$), selain itu nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004

besarnya pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud* dapat dilihat dari nilai Beta yaitu sebesar 0,513 atau 51,3 %. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Ratri Kusumastuti (2012). Penelitian tersebut menyatakan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, atau dengan kata lain semakin tinggi karyawan berperilaku tidak etis, maka akan semakin tinggi mereka untuk melakukan kecurangan dan semakin rendah karyawan berperilaku tidak etis maka semakin rendah keinginan mereka untuk melakukan kecurangan, yang artinya berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Karyawan yang berperilaku etis enggan untuk melakukan tindakan *fraud* dan tidak menginginkan terjadinya tindakan *fraud* di dalam perusahaan tempat ia bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin etis perilaku karyawan, semakin enggan mereka untuk melakukan tindakan *fraud*.

4. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis. Hal ini berdasarkan perhitungan uji sobel yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh mediasi karena nilai t penelitian = 1,6825 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,042. Hal ini dapat diartikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis tidak terbukti.

Hipotesis keempat tidak terbukti dikarenakan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan Arens (2008) yang menyatakan bahwa *fraud* dapat dicegah dengan menciptakan lingkungan yang positif yaitu semua karyawan berperilaku etis, yang dapat didorong dengan mekanisme *whistleblowing system*. Namun, menurut KNKG (2008) dalam Pedoman *Whistleblowing System*, menyatakan bahwa *whistleblowing system* dapat mendorong partisipasi karyawan dalam melaporkan segala bentuk

kecurangan termasuk korupsi kepada pihak yang menanganinya. Selain itu, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi segala jenis kecurangan seperti korupsi dan kecurangan laporan keuangan adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*).

Berdasarkan hal tersebut, maka Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* tidak terbukti mempengaruhi Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis. Hal ini dikarenakan *whistleblowing system* lebih bertujuan untuk mencegah tindakan *fraud*.

Daftar Pustaka

- Achmad Badjuri. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)". Skripsi. Universitas Stikubank.
- Afria Lisda. (2009). "Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Auditor serta Dampaknya pada Kinerja". Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Akmal Sulistomo. (2012). "Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan". Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Almas Chairunnisa Sella Tertiana. (2014). "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kebermanfaatan Mata Kuliah Pengauditan Internal Terhadap Kemampuan Mendeteksi Fraud". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley, M.S. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ferdinan Kris Chandra. (2006). "Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Bank ABC)". Tesis. Universitas Diponegoro.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Gusnardi Kurniawan. (2013). "Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada SKPD di Kota Solok)". Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Hesti Arlich Arifiyani. (2012). "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta)". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Imam Ghozali. (2011). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irvandy Pratana Libramawan. (2014). "Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan". Skripsi. Universitas Widyatama.
- Jonathan Sarwono. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: KNKG.
- LPSK. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: LPSK
- Megasari Chitra Adhity. (2012). "Persepsi Karyawan Tentang Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan, dan Katalisator dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhammad Dimar Alam. _____. "Persepsi Aparatur Pemerintahan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang Terhadap Fraud dan Peran Whistleblowing sebagai Upaya Pencegahan dan Pendeteksian Fraud".

- Muhammad Fikar. (2013). “Analisis Dampak Whistleblowing System pada Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus pada PT Pertamina [Persero])”. Skripsi. Universitas Gajah Mada.
- Ni Putu Indah Jayanti & Ni Ketut Rasmini. (2013). “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan”. Skripsi. Universitas Udayana.
- Nur Indriantoro & Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.