

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang auditor memiliki peranan yang penting bagi sebuah organisasi (perusahaan). Hal ini dikarenakan seorang auditor bertindak sebagai penilai independen. Auditor berperan untuk mengaudit laporan keuangan sebuah perusahaan. Informasi dari hasil laporan keuangan yang telah diaudit inilah yang akan digunakan oleh para pemakai informasi keuangan. Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya tidak hanya bekerja demi kepentingan klien saja, tetapi juga bagi beberapa pihak lain khususnya bagi mereka yang memiliki kepentingan atas laporan keuangan yang teraudit (Herawaty dan Susanto, 2009). Munculnya kasus-kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP), memiliki pengaruh terhadap kepercayaan masyarakat. Contoh kasus yang melibatkan KAP besar adalah KAP *Ernst & Young's* (EY) di Indonesia, yaitu KAP Purwantono, Suherman & Surja yang dianggap gagal dalam melakukan audit atas laporan keuangan kliennya, dimana hal ini dikarenakan KAP tersebut memberikan opini kepada salah satu perusahaan telekomunikasi di Indonesia berdasarkan bukti yang tidak memadai sehingga dikenakan denda sebesar US\$ 1 Juta atau sekitar 13,3 Miliar (Malik, 2017).

Kasus tersebut menjadi sorotan karena terbukti bahwa masih terdapat praktik-praktik yang menyimpang dan mengabaikan standar profesi yang ada, selain itu, hal ini juga menunjukkan pelanggaran etis yang dilakukan oleh seorang auditor. Akuntan maupun auditor sendiri merupakan sebuah profesi yang memberikan atau menyediakan informasi keuangan kepada banyak pihak, dimana informasi tersebut harus dapat dipercaya. Hal ini dikarenakan terdapat pihak-pihak yang bergantung pada informasi keuangan tersebut, sehingga apabila seorang akuntan maupun auditor gagal dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya, maka kegagalan itu dapat membawa dampak kerugian bagi banyak pihak, oleh karena itu, seorang akuntan maupun auditor diharapkan memiliki

komitmen profesional yang tinggi agar bertindak sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

Kasus di atas hanya salah satu contoh dari banyaknya kasus yang melibatkan KAP. Banyaknya kasus-kasus yang terjadi, membuat masyarakat menjadi ragu akan kinerja dari seorang akuntan publik. Menurut Merdikawati dan Prastiwi (2012, dalam Hong, 2014), *whistleblowing* merupakan salah satu cara untuk mendapatkan kembali kepercayaan baik klien maupun masyarakat dalam mencegah pelanggaran akuntansi. *Whistleblowing* merupakan sebuah tindakan pengungkapan atas kecurangan atau tindakan ilegal yang terjadi di dalam sebuah organisasi (perusahaan) kepada atasan atau publik oleh seorang atau beberapa orang dalam organisasi (perusahaan) terkait. *Whistleblowing* sendiri merupakan fenomena yang sangat kompleks, karena terdapat interaksi antara situasi, individu, dan organisasi (Jalil, 2013).

Seseorang yang melakukan *whistleblowing* sendiri disebut sebagai *whistleblower* (Saud, 2016). Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah perkara yang mudah. Pada situasi ini seseorang yang berasal dari internal perusahaan atau organisasi mengalami dilema etis, yaitu ketika individu tersebut menemukan adanya kecurangan atau hal ilegal di dalam perusahaan, apakah individu itu akan menjadi seseorang yang akan membocorkan informasi ini keluar atau individu itu akan menjadi seseorang yang diam dan menyembunyikannya (Rustiarini dan Sunarsih, 2016). Menurut Sagara (2013), jika seseorang tersebut memilih untuk membocorkan informasi keluar, artinya ada motivasi dan dorongan yang mendasari seorang *whistleblower* untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran yang terjadi, motivasi tersebut dapat berupa kolegalisme sesama karyawan, pencitraan organisasi, atau juga bisa karena kepentingan individu *whistleblower* tersebut.

Contoh nyata dari *whistleblower* terdapat pada kasus Enron pada tahun 2001, dimana salah satu eksekutif pada perusahaan tersebut melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan berupa manipulasi laporan keuangan (Lie, 2016). Contoh lainnya adalah kasus yang melibatkan perusahaan PT Bank Capital Indonesia Tbk. yang merupakan kelompok usaha dari Bakrie Group,

dimana terdapat perbedaan pencatatan penyimpanan dana yang pada saat itu sebagian besar laporan keuangan unit usaha Bakrie diaudit oleh Mazars Moores Rowland (Lie, 2016). Kasus ini terungkap karena adanya *whistleblower* yang mengungkapkan adanya kejanggalan pada laporan keuangan tersebut kepada publik (Lie, 2016). Akhir tahun 2009, kasus terkait dengan *whistleblowing* juga terjadi pada bidang perpajakan, yaitu kasus Gayus Tambunan (Jalil, 2013). Kasus *whistleblowing* sendiri sebenarnya tidak hanya pada bidang akuntansi saja, tetapi juga terjadi pada bidang lain, contohnya pada bidang kesehatan (kasus Prita Mulyasari), pada bidang politik, yaitu kasus yang melibatkan M. Nazzarudin (Jalil, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* antara lain: *attitude toward behavior*, *subjective norms*, *perceived behavioral control*, dan komitmen profesional. *Attitude toward behavior* adalah penilaian seseorang dalam memandang sesuatu (positif atau negatif) (Ajzen, 2005:118). Contoh dari definisi tersebut dalam penelitian ini adalah ketika seseorang memandang bahwa melakukan *whistleblowing* merupakan hal yang positif (menguntungkan), maka orang tersebut akan melakukan tindakan *whistleblowing* dan sebaliknya. Penelitian mengenai pengaruh *attitude toward behavior* terhadap intensi *whistleblowing* telah dilakukan sebelumnya oleh Rustiarini dan Sunarsih (2016) serta Saud (2016). Penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2016) menunjukkan hasil bahwa *attitude toward behavior* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan dalam penelitian tentang pengaruh *attitude toward behavior* terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal yang dilakukan oleh Saud (2016) menyatakan bahwa *attitude toward behavior* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal, hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki keyakinan bahwa menjadi *whistleblower* memberikan konsekuensi positif dan meyakini pentingnya konsekuensi tersebut, maka seseorang akan memiliki kecenderungan sikap yang positif untuk mendukung tindakan *whistleblowing*, dengan demikian kondisi tersebut dapat meningkatkan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian mengenai pengaruh *subjective norms* terhadap intensi *whistleblowing* telah dilakukan oleh Rustiarini dan Sunarsih (2016) serta Perdana, Hasan, dan Rasuli (2018). *Subjective norms* merupakan faktor diluar individu yang menunjukkan persepsi seseorang tentang perilaku yang dilaksanakan (Rustiarini dan Sunarsih, 2016). Faktor diluar individu yang dimaksud adalah seperti norma, budaya, tekanan dari atasan, lingkungan, dan lain-lain, sehingga, ketika seseorang menemukan suatu kecurangan, maka orang tersebut akan melakukan *whistleblowing*, karena (misalnya) norma yang ada mengajarkan untuk tidak melakukan kecurangan dan jika menemukan tindakan tersebut, maka harus diungkapkan. Penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2016) menyatakan bahwa *subjective norms* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Perdana dkk. (2018) menyatakan bahwa *subjective norms* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, hal ini dikarenakan (1) adanya dorongan dari pihak diluar individu, yaitu orang-orang yang dikenal, sehingga semakin banyak pihak luar yang mendukung dan menyetujui individu tersebut untuk melakukan pelaporan atas kecurangan atau tindakan ilegal yang telah terjadi, maka semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*, dan (2) ketika individu tersebut percaya bahwa orang-orang disekitarnya juga akan melaporkan tindakan ilegal yang terjadi, maka hal ini akan meningkatkan kemungkinan individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Perceived behavioral control merupakan persepsi individu mengenai kesulitan atau kemudahan yang akan dihadapi apabila seseorang memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan tingkah laku tertentu (Ajzen, 1991). Penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2016) menyimpulkan bahwa *perceived behavioral control* berpengaruh pada niat untuk melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan seseorang akan melakukan tindakan *whistleblowing* didasarkan pada sumber dan kesempatan yang dimiliki, serta seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut untuk menghadapi hambatan yang ada, semakin besar kendali perilaku yang dirasakan maka semakin kuat intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan penelitian yang dilakukan

oleh Saud (2016) menyatakan bahwa *perceived behavioral control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, hal ini dikarenakan adanya hambatan yang besar dan kesempatan yang kecil dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi.

Komitmen profesional didefinisikan sebagai rasa cinta serta komitmen seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dijalani berdasarkan aturan dan norma yang ada dalam profesinya (Jalil, 2013). Penelitian terdahulu oleh Elias (2008, dalam Jalil, 2013) yang berjudul pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing* menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara komitmen profesional dengan *whistleblowing*, dimana dikatakan bahwa komitmen profesional merupakan salah satu faktor penentu dalam keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Elias (2008) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh seseorang, maka akan lebih tinggi kemungkinan seseorang tersebut untuk melakukan *whistleblowing* apabila terjadi tindak pelanggaran. Bertolak belakang dengan penelitian Elias (2008), penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2013) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu komitmen profesional tidak memiliki pengaruh positif dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas *whistleblowing*.

Penelitian ini menggunakan auditor yang bekerja pada beberapa KAP di Surabaya sebagai responden. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *attitude toward behavior*, *subjective norms*, *perceived behavioral control*, dan komitmen profesional auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah *attitude toward behavior* auditor berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?

2. Apakah *subjective norms* auditor berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *perceived behavioral control* auditor berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah komitmen profesionalisme auditor berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk memberi bukti empiris mengenai pengaruh *attitude toward behavior* auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk memberi bukti empiris mengenai pengaruh *subjective norms* auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk memberi bukti empiris mengenai pengaruh *perceived behavioral control* auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk memberi bukti empiris mengenai pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *attitude toward behavior*, *subjective norms*, *perceived behavioral control* dan komitmen profesional auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan *whistleblowing* serta membantu perusahaan dalam mengidentifikasi calon karyawan yang lebih berkomitmen terhadap profesi mereka sebagai auditor dan mendorong

organisasi untuk melakukan sosialisasi kepada karyawan yang dimiliki agar karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut mengungkapkan setiap tindakan pelanggaran atau kecurangan yang mereka ketahui di dalam perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan, dan saran dari penelitian ini.