

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Selama tahun 2019 berlangsung, *fraud* atau tindak kecurangan yang terjadi di Indonesia tercatat ada sebanyak 239 kasus dan pihak yang paling dirugikan dari adanya hal tersebut yaitu dari sektor pemerintahan sebesar 48,5% (ACFE Indonesia Chapter, 2019). Hal ini juga menunjukkan bahwa siapa saja yang bekerja di suatu tempat dapat melakukan tindak kecurangan tersebut (Gunawan et al., 2020). Banyaknya tindak kecurangan tersebut membuat pemerintah terus melakukan berbagai upaya agar hal tersebut dapat terminimalisir. Satu dari sekian banyak upaya yang ditempuh yakni dilalui dengan mendorong efektivitas tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan maupun organisasi untuk mengungkap kegiatan yang dianggap merugikan, menyimpang dari hukum dan norma yang berlaku, serta bersifat negatif jika dilakukan sehingga kecurangan yang ada dapat berkurang.

Dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan Governance (2008) menyatakan bahwa tindakan pelaporan merupakan suatu perbuatan yang diterapkan seseorang dengan cara melaporkan suatu indikasi yang dianggap melawan hukum, tidak etis, dan merugikan instansi kepada seorang pimpinan perusahaan atau organisasi sehingga bisa dilakukan kegiatan untuk mengatasi perbuatan menyimpang tersebut. Hal ini searah dengan riset yang diadakan Near & Miceli (1985) yakni *whistleblowing* atau tindakan untuk melaporkan sebagai semacam kegiatan atau aktivitas yang diimplementasikan oleh karyawan dengan status *resign* maupun dengan status masih bertahan pada organisasi terkait dengan melaporkan suatu praktik ilegal yang tidak sah serta tidak bermoral berdasarkan suruhan dari atasan, kepada seseorang atau organisasi yang dianggap mampu untuk dapat menangani dan melakukan tindakan atas pelaporan tersebut agar perilaku menyimpang dapat dihentikan serta

dikemudian hari tidak diadakan lagi (Mansbach & Bachner, 2010).

Bersumber pada riset penyelidikan *fraud* Association Certified Fraud Examiners Indonesia Chapter - ACFE, (2019) sebesar 38,9% kecurangan ditemukan karena adanya laporan yang dilakukan oleh pegawai yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini juga diperkuat dengan adanya temuan serupa oleh SFI di tahun 2016 dan Report to The Nations (Association of Certified Fraud Examiners, 2018). Oleh sebab itu, tindakan pelaporan memiliki peranan penting dalam mengungkap kasus kecurangan yang dilakukan oleh para pelaku kejahatan hingga akhirnya dapat berkurang.

Namun, tindakan pelaporan juga memiliki konsekuensi negatif bagi para *whistleblower* sehingga mereka enggan untuk mengadukan pelanggaran tersebut (Chiu, 2003). Seorang *whistleblower* juga sering dianggap sebagai pengkhianat dalam suatu organisasi daripada sebagai seseorang yang menerapkan nilai dan norma yang baik (Rothschild & Miethe, 1999). Beberapa diantaranya tidak jarang mendapatkan ancaman dari oknum tertentu, dijauhi rekan kerja, menerima balas dendam dari pihak manajemen, hingga kehilangan pekerjaannya. Menurut Chiu (2003) dalam penelitiannya, tercatat sebanyak 90% pelapor kehilangan pekerjaan akibat melakukan tindakan pelaporan *fraud*. Di Indonesia hal ini juga sering terjadi, sehingga pemerintah membuat peraturan mengenai Perlindungan Saksi dan Korban dan dimuat dalam UU No. 31 Tahun 2014 serta mengatur mengenai perlindungan yang ditujukan kepada *whistleblower* dalam susunan peraturan pemerintahan hukum pidana Indonesia (Juwita, 2016).

Dalam lingkup sektor perpajakan saat ini, adanya profesionalitas serta perilaku terpuji yang diterapkan oleh pegawai pajak juga menjadi perbincangan masyarakat (Sofia et al., 2013). Seiring berjalannya waktu, besarnya jumlah kasus kecurangan yang terjadi seperti korupsi oleh para pekerja pajak semakin banyak dilakukan sehingga membuat kepercayaan masyarakat terhadap aparaturnegara semakin menurun. Padahal, pajak memiliki peranan yang sangat penting bagi sumber pendapatan dan penyelenggaraan di Indonesia (Faradiza & Suci, 2017). Berdasarkan laporan yang dimuat oleh Transparency International (2013), Indonesia memiliki nilai

CPI (Corruption Perception Index) dengan rentang 3,2 dari skala 10 dan ada pada deretan ke 114 dari 177 negara di dunia. Kemudian di tahun selanjutnya, Indonesia berada di urutan ke 107 dari 175 negara dan di tahun 2015 Indonesia memiliki nilai 3,6 dari skala 10 atau turun sehingga berada pada deretan ke 88 dari 168 negara yang dilakukan riset penyelidikan. Dapat diartikan bahwa tingkat kecurangan yang ada di Indonesia setiap tahunnya selalu meningkat.

Dari laporan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penanganan kecurangan di Indonesia masih tergolong rendah. Di tahun 2017, terdapat kasus kecurangan yang melibatkan PNS Kantor Pelayanan Pajak Madya Gambir dan mantan PNS Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Selatan. Terbukti keduanya melakukan kerjasama sehingga mendapatkan uang suap sebesar Rp. 14 miliar dari penjualan faktur pajak. Kasus lainnya juga dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangka yang melibatkan pegawai di divisi *account representative*, diketahui melakukan pemerasan terhadap masyarakat sebesar Rp. 50 juta. Selain itu, dari Indonesia bagian timur tepatnya di wilayah Ambon pun juga tidak luput dari adanya kecurangan serupa. Seorang pegawai di Kantor Pajak juga menerima uang suap dari wajib pajak sebesar Rp. 250 juta. Pada tahun 2019, KPK mengungkapkan telah terjadi kasus suap yang dilakukan oleh PT Wahana Auto Ekamarga (WAE) kepada empat anggota dari Direktorat Jenderal Pajak. Dalam kasus ini, PT WAE mengajukan restitusi pajak dan diduga memberikan uang suap untuk sejumlah Rp. 1,8 miliar kepada anggota Dirjen Pajak yang terlibat agar pengajuan itu disetujui.

Banyaknya kasus yang terjadi dalam lingkup perpajakan, membuat Direktorat Jenderal Pajak juga melakukan pencegahan agar pelanggaran bisa terminimalisir dengan mengeluarkan Surat Edaran No. SE-11/PJ/2012 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (Sofia et al., 2013). Dalam peraturan ini, dinyatakan bahwa *whistleblower* dapat melakukan laporan terkait dugaan kecurangan melalui 2 cara yaitu jika pelapor ingin membuat laporan secara langsung, bisa dengan menemui petugas *Help Desk*

Direktorat KITSDA. Namun, jika pelapor ingin membuat laporan secara *remote*, dapat menghubungi saluran pengaduan yang tertera di *website* Direktorat Jenderal Pajak.

Terkait kasus yang terungkap karena peran serta dari *whistleblower*, pemerintah tidak tinggal diam dan menjadi lebih tanggap ketika adanya laporan untuk segera mengungkap tindak kecurangan dan memberikan hukuman kepada para pelaku sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku. Terbukti saat ini hampir semua instansi pemerintahan memiliki sistem untuk menangani pengaduan sehingga kasus kecurangan dapat berkurang (Rustiarini & Sunarsih, 2015). Sri Mulyani juga memberikan perhatian khusus untuk Direktorat Jenderal Pajak karena banyaknya pegawai DJP yang tersangkut kasus pajak serta meningkatkan sistem pengaduan dan pelaporan. Maka dari itu, riset ini dilangsungkan untuk menilik dan mencari penjelasan terkait pengaruh dari *whistleblowing system*, sikap, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan.

Whistleblowing System merupakan sebuah sistem berupa *website* atau aplikasi yang digunakan demi meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan pelaporan atas dugaan kecurangan dan dianggap mampu menjadi tempat yang berguna untuk mengatasi *fraud* (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008; Musmulyadi & Sari, 2020). Menurut Suryono & Chariri (2016) *whistleblowing system* merupakan suatu wadah untuk menyampaikan aduan yang dilakukan oleh pegawai maupun orang lain terkait dengan adanya dugaan korupsi dalam instansi perusahaan ataupun organisasi di tempatnya bekerja.

Dengan adanya tindakan pelaporan, implementasi *whistleblowing system* menjadi lebih efektif, transparan, bertanggung jawab, dan kerahasiaan pelapor pun terjaga (Musmulyadi & Sari, 2020). Oleh sebab itu, para pelaku kejahatan menjadi enggan untuk mempraktikkan tindakan *fraud* lantaran adanya anggapan pegawai terhadap sistem pelaporan yang efektif akan meningkat seiring dengan bertambahnya keinginan pegawai untuk melaporkan tindakan yang menyimpang. Kecurangan atau korupsi yang dilakukan oleh kerah putih pada pengelolaan keuangan pemerintah juga dapat

dicegah dengan adanya implementasi dari *whistleblowing system* (Agusyani et al., 2016; Sofia et al., 2013).

Sikap mengacu pada perbuatan baik dan buruk seseorang dalam kehidupan sosial dengan didasari oleh keyakinan penuh terhadap masalah yang akan datang akibat dari perilaku tersebut. Pernyataan tersebut juga searah dengan hasil pemikiran yang dikemukakan Gibson et al., (2012) bahwa seseorang dihadapkan pada situasi tertentu dan menyikapinya dengan perasaan yang bersifat positif maupun negatif. Hal lainnya juga dilakukan oleh Suryono & Chariri (2016) yang menjelaskan dan memberikan suatu gambaran sikap yang dimiliki seseorang dalam melakukan tindakan berkaitan dengan adanya penilaian positif dan negatif. Sikap yang dimiliki seseorang juga ditentukan oleh adanya keyakinan dan adanya penilaian hasil. Keyakinan tersebut yaitu mengenai adanya konsekuensi yang bersifat positif ataupun negatif yang akan dihadapi oleh seseorang dan penilaian hasil yaitu suatu sesuatu hal yang akan didapatkan atas konsekuensi tersebut (Ajzen, 1991).

Sikap terhadap pencegahan *fraud* sangat erat kaitannya karena sikap dari pegawai akan mempengaruhi minat pegawai melakukan tindakan pelaporan. Terdapat 3 keadaan yang menyebabkan sikap pada diri seseorang terdorong untuk mempraktikkan hal tersebut, pertama individu memutuskan untuk menjadi seorang *whistleblower* karena memiliki harapan untuk menebus kesalahan yang pernah diperbuatnya. Kedua, tindakan *whistleblower* membawa manfaat sehingga meningkatkan motivasi yang tinggi untuk berbuat baik. Ketiga, adanya penghargaan bila melakukan tindakan *whistleblowing* (Dasgupta & Kesharwani, 2011). Jika seseorang melakukan tindakan yang mendorong pencegahan *fraud*, hal itu didasari dengan adanya keyakinan didalam dirinya bahwa keputusan untuk melaporkan kegiatan yang melanggar hukum tersebut adalah hal yang benar, sehingga para pelaku dapat diproses sesuai hukum yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang didalamnya terdapat nilai, pendapat, serta aturan-aturan yang berlaku di suatu organisasi dan disetujui oleh anggota organisasi yang berada didalamnya (Widiyarta et al., 2017). Selain itu, budaya organisasi juga mendasari identitas suatu

instansi perusahaan dan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014). Bersumber pada Robbins dalam Suastawan et al., (2017) menerangkan mengenai budaya yang terdapat dalam suatu instansi merupakan perangkat yang dapat dijalankan oleh karyawan organisasi sehingga dapat membedakannya dengan instansi yang lain. Sedangkan bersumber pada Schein dalam Suastawan et al., (2017) budaya organisasi merupakan suatu ketetapan dasar yang diterapkan oleh suatu kelompok kemudian dikembangkan untuk dapat dipelajari, dijadikan landasan untuk menyelesaikan suatu masalah, dan beradaptasi dengan lingkungan internal maupun eksternal.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan kegiatan pencegahan *fraud* yang diimplementasikan pada suatu perusahaan. Budaya positif, kuat, dan baik yang dimiliki suatu organisasi serta prinsip Good Corporate Governance yang diterapkan akan memberikan pengaruh dalam pembentukan karakter pegawainya serta mengurangi intensitas terjadinya *fraud*. Jika organisasi tersebut menjunjung tinggi budaya organisasi yang baik serta menerapkan hukuman bagi para pelaku kejahatan maka para pegawai tidak akan takut untuk melakukan tindakan yang dapat mencegah terjadinya kecurangan seperti bentuk pelaporan.

Sudah banyak peneliti yang melakukan riset terkait dengan tindakan *whistleblowing*, seperti penelitian dari luar negeri yang telah diuji oleh Zakaria (2015), Lavena (2016), Farooqi et al., (2017), dan Kanojia et al., (2020) dimana penelitian ini dilakukan di perusahaan maupun pemerintahan negara masing-masing, sedangkan penelitian dari Indonesia yang dilakukan oleh Suryono & Chariri (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara sikap terhadap tindakan *whistleblowing*, namun norma subjektif memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan intensi melakukan tindakan *whistleblowing*, Maulana Saud (2016) dalam penelitiannya memberikan hasil terkait dengan niat yang dimiliki individu untuk melakukan *whistleblowing* internal dipengaruhi oleh adanya faktor sikap, selain itu adanya niat melakukan *whistleblowing* eksternal-internal diperkuat dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel moderasi yang memiliki pengaruh kuat bagi persepsi kontrol, dan menurut Aulia et al. (2019) dalam

penelitiannya menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* sedangkan retaliasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan yang dinyatakan sebelumnya, peneliti memiliki perhatian untuk mengadakan penelitian ini karena terdapat hasil yang berbeda dari banyaknya penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai tindakan pelaporan dalam pencegahan *fraud*. Selain itu, hal-hal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pencegahan *fraud* penting untuk diketahui. Di Indonesia sendiri telah banyak didapati riset yang melakukan penelitian terkait dengan pencegahan *fraud*, namun dari banyaknya penelitian masih berfokus pada auditor, pengajar dan mahasiswa. Sedangkan penelitian yang dilakukan pada sektor perpajakan masih jarang dilakukan, padahal peluang terbesar dalam terjadinya tindak kecurangan ada di sektor tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengadakan penelitian mengenai *whistleblowing* di bidang perpajakan dengan judul **“Pengaruh Whistleblowing System, Sikap, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud di Bidang Perpajakan”**

I.2 Rumusan Masalah

Tingkat implementasi pelaporan sebagai pencegahan *fraud* di sektor perpajakan masih terus disosialisasikan agar para karyawan tidak hanya terbatas pada niat saja tetapi mau melaporkan dugaan kecurangan yang ada disekitarnya.

Whistleblowing system dipercaya oleh para karyawan memiliki efektivitas yang baik untuk menampung laporan tindak kecurangan. Laporan tersebut dibuat oleh *whistleblower* berdasarkan sikap yang didasari pada nilai-nilai positif dan tindakan yang dipercayai. Kuatnya nilai positif pada budaya organisasi yang tegas akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pencegahan *fraud*. Bersumber dari latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan rumusan masalah dalam studi yakni:

- 1) Apakah *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan?

- 2) Apakah Sikap berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan?
- 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan?

I.3 Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah diatas, riset ini dimaksudkan untuk mengetahui dan melakukan analisa terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud* dan akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan.
- 2) Mengetahui pengaruh Sikap terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan.
- 3) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan.

I.4 Manfaat Penelitian

- 1) Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori yang telah ada dalam pengetahuan terkait pengaruh *whistleblowing system*, sikap, dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan.

- 2) Aspek Praktis

- a. Bagi KPP Pratama Jakarta Cakung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang perpajakan khususnya KPP Pratama Jakarta Cakung dalam membuat kebijakan berdasarkan kondisi saat ini sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan kepercayaan moral yang baik.

- b. Bagi Peneliti Lain

Riset ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan teoritis tentang pengaruh *whistleblowing system*, sikap, dan budaya terhadap pencegahan *fraud* di bidang perpajakan. Lebih lanjut, riset ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut terkait dengan bidang yang sama.