**BAB II  
TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Pencegahan *Fraud***

**2.1.1 Pengertian *Fraud***

*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang melakukan usaha pencegahan dan pemberantasan kecurangan akuntansi mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok, yaitu: kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Ikatan Akuntansi Indonesia (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan, yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (sering disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (PABU) di Indonesia.

Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/ uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu untuk menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara pegawai atau pihak ketiga.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) memang tidak secara eksplisit menyatakan bahwa kecurangan akuntansi merupakan kejahatan, namun Geis dan Meier (1977:40) sebagai pakar hukum mengangap kecurangan akuntansi sebagai kejahatan kerah putih (w*hite-collar crime*), dimana kejahatan ini dalam dunia bisnis antara lain salah saji atas laporan keuangan, hingga kebangkrutan. Pengertian dari Kecurangan (*fraud*) dijabarkan pula oleh Theodorus (2013:28), yang berbunyi “…*any illegal acts characterized by deceit, concealment, or violation of trust”*. Definisi Theodorus ini menyatakan bahwa *fraud* itu merupakan tindakan ilegal yang dicirikan oleh penipuan, penyembunyian, atau pemaksaan.

**2.1.2 Bentuk *Fraud***

Menurut Theodorus (2016:194), *fraud* adalah perbuatan yang disengaja oleh satu orang atau lebih dalam tim manajemen, pengawas, karyawan, pihak ketiga, dengan cara menipu untuk memperoleh keuntungan tidak halal (melawan hukum). Kecurangan tersebut dibagi menjadi tiga bagian besar menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dalam Theodorus (2016:196) yaitu:

1. Penyalahgunaan Aset Perusahaan (*Asset Misappropriation*)

Merupakan bentuk kecurangan dengan cara menggunakan atau mengambil aset perusahaan untuk kepentingan pribadi. Seperti mengambil uang perusahaan, barang dagang perusahaan, menggunakan mobil dinas untuk keperluan pribadi

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Financial Statement*)

Merupakan bentuk kecurangan dengan menyembunyikan informasi keuangan, mengatur laporan keuangan dan mengubah laporan keuangan dengan tujuan mengelabui pembaca laporan keuangan untuk kepentingan pribadi atau perusahaan. Seperti contoh perusahaan mengatur laporan keuangannya agar harga sahamnya meningkat.

1. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi adalah salah satu bentuk kecurangan dengan menyalahgunakan kewenangan jabatan atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Korupsi juga merupakan salah satu jenis *fraud* yang tidak mudah dideteksi karena berhubungan langsung dengan berbagai pihak.

**2.1.3 Faktor-Faktor Pendorong *Fraud***

Terdapat 3 faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan atau yang disebut Teori *Fraud Triangle* menurut Tuannakotta (2016:322) yaitu:

1. Tekanan (Pressure)

Tekanan timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis, serta keinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan sehingga mereka mencari kesempatan melakukan *fraud*

1. Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan muncul sebagai akibat lemahnya pengendalian internal di organisasi tersebut. Tebukannya kesempatan ini juga dapat menggoda individu atau kelompok yang sebelumnya tidak memiliki motif untuk melakukan *fraud.* Sehingga perusahaan harus memperbaiki sistem pengendalian internalnya agar kesempatan pelaku berbuat curang dapat berkurang.

1. Rasionalisasi (Rationalization)

Terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung *fraud*. Pada umumnya pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan *fraud* karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan *fraud* tersebut.

**2.1.4 Pedoman Pencegahan *Fraud***

Kecurangan merupakan masalah yang serius dan membutuhkan pengawasan yang ketat sehingga adanya kecurangan dapat dicegah sedini mungkin. Teknik yang dilakukan dalam pencegahan kecurangan menurut K.H Spencer Picket (2001:614-618) yaitu:

1. *Good recruitment procedures*
2. *Independent checks over work*
3. *Reguler staff meeting*
4. *An employye code of conduct*
5. *Good communication*

Dari kutipan tersebut, dapat diketahui bahwa teknik pencegahan kecurangan yang dapat dilakukan diantaranya dengan membuat prosedur perekrutan yang tepat bagi perusahaan karena hal ini merupakan awal pencegahan kecurangan. Namun prosedur yang tepat pun tidak berarti apabila tanpa dukungan karyawan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan pemeriksa independen yang melakukan pemeriksaan terhadap pekerjaan karyawannya. Dan untuk menciptakan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan maka sebaiknya selalu mengadakan pertemuan atay rapat yang dapat memberikan keleluasaan untuk menyiapkan aspirasi atau keluhan-keluhan yang dihadapi sehingga dari pertemuan yang terjadi dapat memperlihatkan tingkah laku dari masing-masing karyawan dapat diketahui sehingga dapat terjalinnya komunikasi yang baik.

**2.2 Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System***

**2.2.1 Persepsi**

Definisi tentang persepsi dapat dilihat dari definisi secara etimologis maupun definisi yang diberikan oleh beberapa orang ahli. Namun secara etimologis, persepsi berasal dari kata *perception* (Inggris), dan *percipare* (Bahasa latin) yang artinya menerima atau mengambil (Sobur, 2003:445). Dalam KBBI, persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, dan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancar inderanya.

Jadi, persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang memahami suatu kejadian atau objek melalui panca indera mereka, yang kemudian mengartikan dan mengiterpretasikannya. Menurut Walgito (2005:102) terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam tahap-tahap berikut:

1. Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses fisik, merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia
2. Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis yang merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh alat indera atau reseptor melalui saraf-saraf sensoris
3. Tahap ketiga, tahap yang dikenal dengan nama proses psikologis, merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima alat indera atau reseptor
4. Tahap keempat, merupakan hasil perolehan dari proses persepsi, berupa tanggapan dan perilaku.

**2.2.2 Persepsi Karyawan**

Persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang melihat atau memandang suatu kejadian atau objek, yang kemudian mengartikan dan menginterpretasikannya. Menurut Veithzal Rivai (2012:326), persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Dalam KBBI, karyawan dapat didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

Persepsi bersifat individual karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu. Persepsi tersebut muncul akibat sebuah peristiwa atau suatu yang baru dimana karyawan memahami hal tersebut kemudian mengungkapkannya melalui sebuah persepsi.

**2.2.3 Pengertian *Whistleblower***

Secara terminologis *whistleblower* dalam Bahasa Inggris disebut “peniup peluit” karena dianalogikan sebagai wasit dalam pertandingan sepakbola atau olahraga lainnya yang meniup peluit sebagai penungkapan fakta terjadinya pelanggaran sehingga dalam konteks ini diartikan sebagai orang yang mengungkapkan fakta kepada public adanya sebuah skandal, bahaya, malpraktik atau korupsi, serta tindak pidana lainnya.

Di Indonesia, hakikat *whistleblower* dalam Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2000 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi disebutkan sebagai orang yang memberi informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor.

Peran *whistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak yang takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena tak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih diam. 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 pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower.* Berikut ini adalah hak-hak *whistleblower* (UU No.13 tahun 2006) :

1. Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan sanksi. Bahkan, keluarga *whistleblower* pun bisa memperoleh perlindungan. Bentuk perlindungan pun bermacam-macam. Misalnya, mendapat identitas baru, tempat kediaman baru yang aman (*safe house*), pelayanan psikologis, dan biaya hidup selama masa perlindungan.
2. Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai suatu pelanggaran atau kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
3. Mendapatkan informasi mengenai tindaklanjut atau perkembangan penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah diungkap
4. Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar suatu kejahatan yang lebih besar.

*Whistleblower* biasanya ditujukan kepada seseorang yang pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap *ilegal* di tempatnya bekerja, kepada otoritas internal organisasi atau kepada public seperti media massa atau lembaga pemantau publik. Pengungkapan tersebut tidak selalu didasari itikad baik sang pelapor, tetapi tujuannya untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya. *Whistleblower* memiliki suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya skandal untuk diungkap (LPSK, 2011).

**2.2.4 Pengertian *Whistleblowing System***

Menurut Staley dan Lan (2008) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan/ organisasi. Sistem ini disediakan agar para karyawannya atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan di internal perusahaan/organisasi, pembuatan *whistleblowing system* ini untuk mencegah kesalahan yang menyebabkan kerugian perusahaan/organisasi. Menurut Semendawai (2011:69) sistem yang dibangun ini kemudian disesuaikan ke dalam aturan perusahaan masing-masing, sehingga diharapkan sistem ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *corporate governance.*

Dari pengertian whistleblowing di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan atau tindakan yang melawan hukum yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Sistem ini 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. Menurut Mark Zimbelman (2006:114), program *whistleblowing* yang baik dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan.

Fasilitas *Whistleblowing system* yang baik menurut Komite Nasional Kebijakan Governancar (KNKG) tahun 2008 halaman 4 antara lain:

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) atau Ombudsman yang independen, bebas dan rahasia;
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor (Anonimitas). Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonym, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan
3. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor;
4. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

Menurut LPSK (2011) mekanisme *whistleblowing* adalah suatu sistem yang dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasi terjadi dalam suatu perusahaan. Di dialam perusahaan umumnya terdapat 2 cara mekanisme pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif, adapun 2 cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Bermacam bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya: perilaku tidak jujur yang berpotensi atau yang mengakibatkan kerugian finansial perusahaan, pencurian uang atau aset; perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

Aspek kerahasiaan identitas *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* mendapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi *whistleblower.*

1. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris/ Lembaga tersebut berdasarkan UU yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, KPK, Ombudsman, Komisi Yudisial, PPATK, Polri, dan Komisi Kejaksaan. Jika *whistleblower* sudah melaporkan ke lembaga yang berwenang, seorang *whistleblower* perlu mendapatkan perlakuan yang baik. Perilaku yang baik itu meliputi adanya jaminan perlindungan terhadap aksi balas dendam, seperti pemecatan.

**2.2.5 Manfaat *Whistleblowing System***

Beberapa manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik menurut KNKG (2008:12), antara lain:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi pentinga dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang berwenang menanganinya
2. Timbulnya keenganan untuk melakukan kecurangan, karena percaya akan sistem pelaporan yang efektif
3. Dapat mendeteksi secara dini kemungkinan terjadinya kesalahan akibat suatu pelanggaran
4. Adanya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah yang bersifat publik
5. Mengurani risiko yang dihadapi akibat dari pelanggaran, baik segi keuangan, hukum, keselamatan kerja, operasi dan reputasi
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat karena terjadinya pelanggaran
7. Meningkatkan reputasi di mata pemangku kepentingan *(stakeholders)*, regulator dan masyarakat umum
8. Memberikan masukkan kepada organisasi/ perusahaan untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal sehingga dirancang tindakan perbaikan yang butuhkan

**2.2.6 Indikator Karyawan Mengenai *Whistleblowing System***

Di dalam Pedoman *Whistleblowing System* yang diterbitkan KNKG (2008:9-27), sistem *whistleblowing* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. Aspek Struktural

Aspek Struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system.* Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

1. Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *Whistleblowing System* dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian Perjanjian Kerja Bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap Pedoman Etika Perusahaan.

1. Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus bisa membat kebijakan perlindungan pelapor *(whistleblower protection policy)*. Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor *(whistleblower)*, serta keluarganya.

1. Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*

Perusahaan harus membuat unit pengelolaan *whistleblowing* *system* dengan tanggung jawab ada pada Direksi dan Komite Audit. Unit ini harus independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unit pengelola ini memiliki 2 elemen utama yaitu sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigative. Penunjukkan petugas pelaksana unit ini harus dilakukan oleh pihak yang profesional dan independen sehingga hasilnya lebih relative obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur kepentingan pribadi.

1. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *whistleblowing system* adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai Petugas Pengelola *Whistleblowing System* dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

1. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system.* Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, entah itu berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat diterobos oleh bagian *Information Technology* (IT) perusahaan, atau kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula. Efektivitas penerapan *whistleblowing system* antara lain tergantung dari:

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran
3. Kemungkinan terjadinya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan jika manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai

Pada proses peluncuran *Whistleblowing System,* perusahaan harus menyusun aspek structural dan operasional terlebih dahulu. Kemudian perusahaan mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi seluruh karyawan. Setelah itu, sistem ini dapat diresmikan.

1. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system.* Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran.

Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pematauan penerapan *whsitleblwoing system* adalah Dewan Direksi, Dewan Komisari, Komite Audit atau Satuan Pengawasan Internal.

**2.3 Moralitas Individu**

**2.3.1 Pengertian Moralitas Individu**

Menurut Dian (2013) Moral memiliki arti sebuah nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Menurut asal katanya “moral” dalam Bahasa latin disebut *mores* yang berarti kebiasaan. Moralitas berfokus pada perilaku manusia yang benar dan salah, sehingga moralitas berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain. Secara umum moralitas adalah hal yang paling dasar yang digunakan untuk menilai setiap tindakan atau perilaku individu yang bersifat rasional dan sesuai dengan hati nurani.

Salah satu teori perkembangan moral yang banyak digunakan dalam penelitian etika adalah model Kolhberg. Kolhberg (1969) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tingkat, yaitu tingkat *pre-conventional, conventional* dan tingkat *post-conventional.*

**2.3.2 Teori Perkembangan Moral**

Teori perkembangan moral yang sering dipakai dalam penelitian tingkat etika adalah model Kohlberg. Ia melakukan penelitian berdasarkan kasus dilemma moral untuk mengamati perbedaan perilaku individu dalam menyikapi persoalan moral yang sama. Kemudian ia membuat klasifikasi atas respon dari setiap individu kedalam enam tahap, kemudian diklasifikasikan lagi menjadi tiga tingkat. Tingkat-tingkat tersebut adalah *pre-conventional,* tingkat *conventional,* dan tingkat *post-conventional.*

Tingkat pertama penalaran prakonvensional (*pre-conventional*)yaitu tahapan yang paling rendah, individu akan cenderung bertindak karena tunduk dan takut pada hukum yang ada, dan penalaran moral dikendalikan oleh imbalan (hadiah). Dengan kata lain aturan dikontrol oleh orang lain dan tingkah laku yang baik akan mendapat hadiah dan tingkah laku yang buruk mendapatkan hukuman. Selain itu individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan.

Tingkat kedua penalaran konvensiaonal (*conventional*) yaitu tingkatan moral dimana individu memiliki dasar pertimbangan moral yang berkaitan dengan pemahaman hukum, aturan sosial di masyarakat, kewajiban, dan keadilan dalam lingkungan sosialnya. Manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan menaati peraturan seperti aturan akuntansi untuk menghindari kecurangan.Namun dalam pengertian lain bahwa seseorang menaati standar-standar tertentu, tetapi tidak mentaati standar-standar orang lain seperti orang tua atau aturan-aturan masyarakat.

Tingkat ketiga penalaran pasca konvensional (*post-conventional*), ditingkat moralitas ini seorang individu telah menunjukkan kematangan moral manajemen yang lebih tinggi. Moralitas benar-benar diinternalisasikan dan tidak didasarkan pada standar-standar orang lain. Kematangan moral ini menjadi dasar pertimbangan manajemen saat menyikapi isu-isu etis terkait perilaku pertanggungjawaban sosial pada orang lain. Menyadari tanggung jawab sosial, manajemen pada tingkat moralitas ini tidak akan menyimpang atau potensi melakukan kecurangan dalam akuntansi rendah karena tindakannya dilakukan dengan berkaca pada hukum universal.

**2.4 Penelitian Terdahulu**

Judul yang diangkat tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan refrensi dalam menyusun sebuah kerangka berpikir ataupun arah dari penelitian ini. Penelitian ini di buat dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nama dan Tahun Penelitian** | **Judul Penelitian** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| Afri Ade, 2017 | Pengaruh Ketaatan Akuntansi, Moralitas dan Motivasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi | * Ketaatan Akuntansi (X1) * Moralitas (X2) * Motivasi (X3) * Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Y) | 1. Ketaatan Akuntansi mempunyai pengaruh negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi 2. Moralitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi 3. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi |
| Ahmad Zulfikar (2017) | Pengaruh Moralitas Aparat, Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan *(fraud)* | * Moralitas Aparat (X1) * Pengendalian Internal (X2) * Kesesuaian Kompensasi (X3) * Asimetri Informasi (X4) * Kecendrungan Kecurangan *(fraud)* (Y) | 1. Moralitas apparat, Pegendalian Internal dan Kesesuaian kompensaasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan 2. Asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan |
| Vredy Octaviari Nugroho (2015) | Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pagilaran | * Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* (X) * Pencegahan *Fraud* (Y) * Perilaku Etis (M) | 1. Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan Fraud 2. Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku 3. Perilaku etis berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud* 4. Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis tidak terbukti |

Sumber : Diolah dari berbagai sumber (2018)

Berbagai teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan dalam tabel 2.1, maka peneliti akan melakukan penelitian ulang tentang Pencegahan *Fraud* dengan berbeda objek penelitian yaitu pada Universitas Sriwijaya. Peneliti ingin mendapatkan bukti mengenai pencegahan terhadap *fraud* dengan menggunakan persepsi pegawai mengenai *whistleblowing system* dan moralitas individu.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Secara terminologi *whistleblower* dalam Bahasa Inggris disebut “peniup peluit” karena dianalogikan sebagai wasit dalam pertandingan sepak bola atau dianalogikan sebagai wasit dalam pertandingan sepakbola atau olahraga lainnya, yang diartikan sebagai orang yang mengungkapkan fakta kepada publik adanya sebuah skandal, bahaya, malpraktik atau korupsi, serta tindak pidana lainnya. Sedangkan menurut LPSK (2011) mekanisme *whistleblowing* adalah suatu sistem yang dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindak penyimpangan yang diindikasi terjadi suatu perusahaan.

Menurut KNKG (2008:11) salah satu dampak dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keenganan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif. Keberadaan *whistleblowing system* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk melaporkan karyawan terkait melakukan kecurangan.

Secara etimologis, persepsi berasal dari kata *perception* (Inggris), dan *percipare* (Bahasa latin) yang artinya menerima atau mengambil (Sobur, 2003:445). Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang memahami suatu kejadian atau objek melalui panca indera mereka, yang kemudian mengartikan dan mengiterpretasikannya. Dengan demikian, pemahaman karyawan tentang mekanisme *whistleblowing* membuat karyawan menjadi antusias dalam melaporkan segala tindak kecurangan kepada otoritas yang berwenang menangani laporan tersebut karena *whistleblowing system* sudah mencakup *whistleblower protection*. Hal ini dapat mencegah *fraud* yang akan terjadi di perusahaan.

Hal penelitian yang dilakukan oleh Vredy Octaviari (2015) bahwa Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud,* artinya semakin tinggi persepsi seorang karyawan mengenai *whistleblowing system* akan meningkatkan tingkat pencegahan terhadap kecurangan (*fraud*). Penelitian dengan variabel mengenai *whistbleblowing system* juga dilakukan oleh Irvandly (2014), dengan objek penelitian pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia. Hasil penelitian Irvandly menyatakan bahwa penerapan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan *(fraud),* dengan kontribusi pengaruh sebesar 16,3%.

Menurut Dian (2013) moral memiliki arti sebuah nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Bedasarkan asal katanya “moral” dalam Bahasa latin yang disebut *mores* yang berarti kebiasaan. Secara umum moralitas adalah hal paling mendasar yang digunakan untuk menilai setiap tindakan atau perilaku individu yang bersifat rasional dan sesuai dengan hati nurani.

Indikator dalam mengukur moralitas individu berdasarkan teori perkembangan moral Kohlberg (1971), yang menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tingkat pra konvensional, tingkat konvensional dan tingkat pasca konvensional. Tingkat ketiga penalaran pasca konvensional (*post-conventional*), ditingkat moralitas ini seorang individu telah menunjukkan kematangan moral manajemen yang lebih tinggi. Moralitas benar-benar diinternalisasikan dan tidak didasarkan pada standar-standar orang lain. Kematangan moral ini menjadi dasar pertimbangan manajemen saat menyikapi isu-isu etis terkait perilaku pertanggungjawaban sosial pada orang lain. Menyadari tanggung jawab sosial, manajemen pada tingkat moralitas ini tidak akan menyimpang atau potensi melakukan kecurangan dalam akuntansi rendah karena tindakannya dilakukan dengan berkaca pada hukum universal.

Dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh Puspasari dan Suwardi (2012) menunjukkan bahwa level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi. Sedangkan penelitian Zulfikar (2017) meneliti tentang moralitas aparat, menunjukkan bahwa moralitas aparat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian Ahmad ini menunjukkan bahwa semakin tinggi moralitas aparat makan akan semakin rendah kecenderungan karyawan tersebut melakukan kecurangan, dan sebaliknya. Penelitian Wilopo (2006), Aranta (2013) dan Sulastmi (2014) juga hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Zulfikar.

Berdasarkan uraian diatas makan akan tampak pada gambar paradigma penelitian dibawah ini:

**Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* (X1)**

**Pencegahan *Fraud* (Y)**

**H1**

**Moralitas Individu (X2)**

**H2**

**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

**H3**

**2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya (Anwar Sanusi, 2016:44). Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh

terhadap Pencegahan *Fraud*

H2 : Moralitas Individu berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*

H3 : Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* dan Moralitas

Individu berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*