

FRAUD DAN WHISTLEBLOWING DALAM PERSPEKTIF GENDER



RACHMA AGUSTINA, dkk



PENERBIT:
LPPM UNHASYTEBUIRENG JOMBANG

FRAUD DAN WHISTLEBLOWING DALAM PERSPEKTIF GENDER

Oleh
Rachma Agustina, dkk.

PENERBIT



**LPPM UNHAS YOGYAKARTA
2019**

JUDUL BUKU
FRAUD DAN WHISTLEBLOWING, DALAM PERSPEKTIF GENDER

Penulis:

Rachma Agustina

Ika Zutiasari

Susanti

Meta Ardiana

ISBN:

9 786239 069605

Perancang Sampul:

Rachma Agustina

Penata Letak:

Ika Zutiasari

Editor:

Lik Anah

Penerbit,

LPPM UNHAS Y TEBUIRENG JOMBANG



Alamat Redaksi:

Jl. Irian Jaya No. 55 Tebuireng, Diwek, Jombang, Jawa Timur

Gedung B UNHAS Y Lt.1

Telp: (0321) 861719

e-mail: lppm.unhasy@gmail.com / lppm@unhasy.ac.id

<http://www.lppm.unhasy.ac.id>

Cetakan 1, *April 2019*

+ 50 hlm, Ukuran B5

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Rights Reserved

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa seizin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Kami bersyukur kepada Allah SWT atas selesainya pembuatan buku “Fraud Dan Whistleblowing Dalam Perspektif Gender”. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Buku ini merupakan penjabaran dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gender Terhadap Persepsi Mahasiswa Tentang Fraud dan Whistleblowing (Studi Kasus pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNHASJ Tebuireng Jombang). Tentunya, buku ini telah dikaji secara mendalam, walaupun tidak lepas dari kekurangan. Ucapan terima kasih kepada Tim Penyusun dan pihak-pihak yang membantu terselesainya buku ini. Semoga amalnya di terima Allah sebagai amal jariyah dan buku ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Jombang, April 2019

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
BAB II GENDER	4
A. Definisi	4
B. Konsep gender	6
BAB III PERSEPSI.....	8
A. Definisi	8
B. Syarat Terjadinya Persepsi	9
C. Proses Terbentuknya Persepsi.....	10
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	11
BAB IV FRAUD	15
A. Definisi	15
B. Klasifikasi Fraud.....	17
C. Segitiga Fraud.....	19
D. Langkah Menghindari Fraud	22
E. Mendeteksi Terjadinya Kecurangan (Fraud).....	24
BAB V WHISTLEBLOWING	27
A. Definisi	27
B. Jenis Whistleblowing.....	28
C. <i>Whistleblowing System</i>	30
D. <i>Whistleblower</i>	36
BAB VI FRAUD DALAM PERSPEKTIF GENDER.....	38
BAB VII WHISTLEBLOWING DALAM PERSPEKTIF GENDER.....	43
BAB VIII PENUTUP.....	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
6.1 Pelaku Fraud Berdasarkan Jenis kelamin	39
6.2 Kerugian Fraud Berdasarkan Jenis kelamin Laki-Laki	40
6.3 Jenis Kelamin Pelaku Korupsi	41
6.4 Kerugian Akibat Korupsi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Menurut MK	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia akuntansi dan auditing yang tergabung dalam rumpun ekonomi saat ini berkembang pesat, meskipun diimbui dengan beredarnya rumor tentang akan hilangnya jurusan akuntansi. Namun justru yang terjadi sebaliknya, perkembangan-perkembangan baru yang bersumber dari ilmu akuntansi semakin banyak. Fokus-fokus baru pada bidang-bidang yang selama ini belum diketahui hubungannya dengan ekonomi dan akuntansi, semakin membuka diri sehingga menampakkan hubungan yang jelas dengan ilmu ekonomi akuntansi. Seiring dengan perkembangan tersebut adanya pengambilan keputusan yang tepat pun dibutuhkan dalam setiap kesempatan bagi pelaku ekonomi, sehingga perlu untuk ditelusuri kembali perilaku-perilaku dari pelaku ekonomi ini. Pengambilan keputusan tersebut ditunjukkan dengan perilaku-perilaku dari pelaku ekonomi, yang merupakan saling keterkaitan antara pelaku satu dengan lainnya.

Seperti kita tahu bahwa tujuan dari adanya ekonomi adalah salah satunya untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dari usaha yang seminimal mungkin. Ini bisa diartikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan adalah meliputi usaha apapun asalkan menghasilkan keuntungan. Namun masih ada etika yang seharusnya bisa dijadikan pegangan bagi pelaku ekonomi, karena akan membawa dampak bagi kelangsungan usaha yang dijalankan pengusaha.

Salah satu perilaku yang masih sering menjadi pembahasan saat ini adalah fraud. Perilaku ini mengarah pada perilaku negative yang dilakukan oleh pelaku yang terlibat dalam keseluruhan proses ekonomi. Fraud sendiri menurut Hall (2011) adalah merupakan kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak ke pihak yang lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain yang mengandalkan fakta tersebut mengalami

kerugian. Sedangkan Arens (2012) menjelaskan bahwa “Fraud is defined as an intentional misstatement of financial statements”, fraud didefinisikan sebagai salah saji yang disengaja pada laporan keuangan. Kedua pengertian tersebut meliputi pengertian fraud dalam dunia auditing dan akuntansi. Dalam definisi sederhana dapat dikatakan bahwa fraud adalah perilaku kecurangan yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan manfaat lebih dari usaha yang dilakukannya.

Perilaku ini tentu saja sangat merugikan bagi yang terlibat dalam suatu siklus ekonomi, meskipun bisa saja dampaknya tidak akan terasa saat ini. Namun ada dampak lanjutan yang bisa membawa efek negative bagi kelangsungan usaha, baik itu loyalitas konsumen maupun kerugian dalam internal perusahaan. Untuk mengimbangi adanya perilaku fraud ini ada satu lagi perilaku yang cukup menjadi perdebatan terkait kultur dan budaya dalam suatu entitas. Perilaku tersebut adalah whistleblowing atau pengungkapan kecurangan. Biasanya whistleblowing ini dilakukan oleh internal sistem meskipun tidak jarang ada dari eksternal sistem yang melakukannya, dan tentu saja perilaku inipun didasari oleh banyak pertimbangan. Tidak bisa dipungkiri perilaku whistleblowing ini bisa membawa dampak negative bagi pelaku usaha.

Perilaku ini pun bisa membawa dampak positif jika disikapi dengan bijak oleh pelaku usaha untuk memperbaiki apa yang dianggap suatu kecurangan oleh pelaku whistleblower. Kedua perilaku tersebut dari sisi psikologis perlu untuk ditelusuri sejak awal seseorang berada pada proses pendewasannya karena membawa dampak pada keberlanjutan karirnya. Sejak pelaku ekonomimempelajari proses ekonomi dan siapa-siapa yang terlibat di dalamnya. Hal ini diperlukan untuk memahami rantai proses produksi dan hal-hal kecil yang ada di dalamnya. Pembelajaran tersebut tentu saja meliputi teori-teori dan praktek yang didapatkan dalam suatu proses perkuliahan terstruktur di lingkungan akademisi. Mahasiswa adalah tempat penempaan bagi seseorang untuk mendapatkan kedewasaan secara teori maupun praktek dalam dunia

usaha, sebelum benar-benar terlibat dalam dunia real. Bekal-bekal yang didapatkan dalam pembelajaran ini akan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusannya kelak bila terlibat dalam proses ekonomi di masyarakat.

Perilaku fraud dan whistleblowing tidak hanya ditemui dalam dunia ekonomi. Perilaku tersebut bisa juga ditemui dalam komunitas mahasiswa dalam dunia akademik dan lingkungan sehari-hari. Mahasiswa sejak dini perlu menyadari bahwa perilaku mereka saat ini bisa membawa dampak sampai kelak pada saat mereka harus mengabdikan dirinya di masyarakat. Apalagi bila mereka kelak menjadi pengambil keputusan yang keputusannya akan berdampak pada nasib banyak orang. Latar belakang mahasiswa yang beragam latar belakang sosial ekonomi dan budaya tidak menutup kemungkinan terjadinya akulturasi dari berbagai budaya yang masuk. Hal ini bisa membawa dampak pada sikap dan perilaku mahasiswa yang beragam, meskipun berbeda gender.

Beberapa studi telah dilakukan mengenai keterkaitan antara gender dengan perilaku yang berhubungan dengan pengambilan keputusan. Gender selama ini dianggap memberikan kontribusi pada pengambilan keputusan. Bila perempuan dianggap lebih dominan pada perasaan maka laki-laki lebih dianggap dominan bermain di wilayah akalnya. Sedangkan dalam beberapa studi pun menolak judgement tersebut, karena dianggap sudah tidak relevan lagi dengan kemajuan jaman.

BAB II

GENDER

A. Konsep dan Definisi Gender

Isu terkait gender merupakan isu yang baru dikalangan masyarakat, sehingga memicu respon yang tidak proposional sehingga menimbulkan multitafsir. Zainudin (2006) menyatakan gender menurut ilmu sosial diartikan sebagai adanya pola relasi antara lelaki dan perempuan yang didasarkan pada adanya ciri sosial. Secara mendasar konsep gender berbeda dengan pengertian seks atau jenis kelamin. Pengertian jenis kelamin merupakan pentafsiran dua jenis kelamin manusia secara biologis (Fakih, 2013). Jenis kelamin yang menurun secara biologis merupakan gifted dari Tuhan, kita dilahirkan sebagai laki-laki maupun perempuan. Gender tidak hanya terkait jenis kelamin melainkan mencakup juga sikap, kepribadian, penampilan, pakaian, tempat bekerja di dalam maupun di luar rumah tangga, tanggung jawab keluarga, seksualitas, dan lain-lain (Mosse, 2007). Banyak masyarakat di setiap belahan dunia yang kemudian mengartikan perbedaan biologis antara pria dan wanita untuk menyusun harapan-harapan sosial yang kemudian menentukan tingkah laku mana saja yang dikatakan "pantas" bagi pria dan bagi wanita.

Hal tersebut juga menentukan perbedaan dari sisi hak serta adanya akses terhadap kepemilikan, pemangku jabatan dalam masyarakat, dan kesehatan. Meskipun macam dan tingkat dari perbedaan tersebut terdiri dari banyak varian antara masyarakat satu dengan lainnya, namun pria umumnya lebih banyak diuntungkan yang pada akhirnya bias membuat ketimpangan dan ketidaksetaraan gender ada di kebanyakan tempat. Sistem norma dan kepercayaan yang berbeda-beda mengenai gender dalam tiap kebudayaan

dan tidak ada aturan baku yang universal tentang maskulin atau feminin yang berlaku bagi seluruh masyarakat. Peran sosial bagi pria dan wanita berasal dari norma kebudayaan dalam masyarakat yang tersusun dari sebuah sistem gender, juga mengikutkan pembedaan jenis kelamin dan pengutamaan sifat maskulin. Filsuf Prancis, Michel Foucault, mengutarakan bahwa sebagai suatu subjek seksual, manusia adalah objek tujuan kekuasaan.

Kekuasaan bukan saja hanya berupa sebuah lembaga atau struktur namun bias sebagai sebuah ciri khas atau nama yang berasal dari "situasi strategis kompleks". Karena itulah, "kekuasaan" bisa juga dikatakan apa yang menentukan suatu sifat, munculnya perilaku, dll dari seseorang yang di dalam masyarakat adalah bagian tertentu dari suatu set nama dan label ontologi dan epistemologi. Sebagai contoh, ketika seorang perempuan dimasukkan dalam golongan sebagai wanita yang kemudian membuat orang tersebut memiliki ciri khas lemah, emosional, irasional, dan tidak bisa bertindak sebagai "pria". Butler mengungkapkan bahwa seks dan gender lebih menyerupai kata kerja di bandingkan suatu kata benda. Butler memiliki alasan bahwa tingkah laku yang dilakukan menjadi serba terbatas sebab ia wanita dan tidak punya kewenangan untuk menyusun gender dan seksnya sendiri. Selain itu Butler juga mengutarakan bahwa hal tersebut bisa terjadi karena gender telah dikendalikan secara politis dan sosial. "Wanita" bukan diartikan sebagai diri seseorang melainkan apa yang telah dan akan seseorang lakukan." Salah satu kritik dari teori Butler ini adalah menanggapi sikap Butler dalam menggunakan pengelompokan gender yang sangat konvensional.

Terdapat dua alat ukur menonjol yang biasanya digunakan dalam penelitian tentang identitas gender yaitu Bem Sex Role Inventory (BSRI) dan Personal Attributes Questionnaire (PAQ). Twenge (1997) menyampaikan bahwa pria kebanyakan cenderung lebih maskulin dibandingkan wanita sementara wanita cenderung lebih feminin dibanding

pria. Namun, hubungan antara jenis kelamin secara biologis dan maskulinitas/feminitas cenderung makin berkurang.

B. Kajian - Kajian Gender

Kajian gender mengartikan "gender" sebagai bangunan struktur maskulinitas dan suatu feminitas dalam sosial dan kultural yang telah ada. Gender pada konteks ini tidak hanya melingkupi mengenai perbedaan biologis dan fokusnya pada perbedaan kebudayaan. Pengertian ini muncul dari banyak sumber seperti dari ahli psikoanalisis Prancis yaitu Jacques Lacan, Julia Kristeva, Luce Irigaray, dan beberapa feminis dari Amerika Serikat seperti Judith Butler. Butler melihat peran gender sebagai suatu perilaku yang sering ia katakan sebagai "performatif".

Ilmuwan politik yaitu Mary Hawkesworth mengungkapkan jika sejak tahun 1970-an, konsep gender sudah beralih dan digunakan berbeda dalam literatur feminis. Hawkesworth memperhatikan bahwa peralihan terjadi saat akademisi feminis seperti Sandra Harding dan Joan Scott mulai menjelaskan gender "... sebagai suatu pilihan analitis yang dipakai manusia dalam memahami dan mengatur aktivitas sosial mereka." Akademisi feminis di dalam ilmu politik mulai memakai gender sebagai sebuah kategori analitis yang menyoroti hubungan-hubungan sospol yang tidak diperhatikan oleh sumber arus utama." Akan tetapi, Hawkesworth juga menyampaikan bahwa feminisme belum menjadi paradigma yang menguasai dalam ilmu politik.

Ilmuwan politik USA, Karen Beckwith menjelaskan bahwa konsep gender dalam ilmu politik terdapat sebuah "bahasa gender yang berlaku umum" yang harus ditunjukkan dengan jelas jika akan digunakan dalam ilmu politik. Beckwith menyebutkan ada dua cara untuk menggunakan kata gender di dalam suatu penelitian yaitu sebagai sebuah pilihan (kategori) dan sebuah proses.

Gender sebagai suatu kategori dapat dipakai untuk membatasi konteks

spesifik seperti tingkah laku, sikap, tindakan, dan interest yang dinilai maskulin atau feminin. Gender juga dapat dipakai untuk menunjukkan cara gender yang berbeda — tidak berarti secara tepat mengarah kepada jenis kelamin tertentu— dalam menahan atau membantu seorang aktor politik. Sementara itu, gender sebagai suatu proses memiliki dua manifestasi utama yaitu: (1) menetapkan adanya pengaruh kebijakan dan susunan hierarkis politik yang tidak sama bagi pria dan wanita; dan (2) tingkah laku dari pemain-pemain maskulin dan feminin dalam membuat hasil yang spesifik gender. Seorang Ilmuwan Kanada yaitu Jacquetta Newman menyebutkan bahwa meski jenis kelamin sudah ditetapkan secara biologis, namun cara seseorang untuk menunjukkan gendernya tidak.

Gender adalah proses yang dibangun secara sosial berdasarkan budaya meskipun seringkali harapan budaya terhadap wanita dan pria dihubungkan dengan struktur biologi mereka. Karena itu, Newman memiliki pendapat bahwa keistimewaan pada jenis kelamin tertentu bisa menyebabkan terjadinya opresi sembari tidak menghiraukan masalah lainnya seperti kemiskinan, ras, disabilitas, dan lain-lain. Kajian gender sedang beralih dari pandangan tersebut dan memeriksa hubungan dari faktor-faktor yang ada untuk memberi pengaruh pada kehidupan seseorang. Newman juga menyebutkan bahwa beberapa kebudayaan di berbagai belahan dunia belum tentu mempunyai pandangan berbeda tentang gender dan peran gender dalam kebudayaan barat.

BAB III

PERSEPSI

A. Definisi

Persepsi sering dartikan sebagai aspek dari sisi psikologis yang penting bagi manusia untuk merespon kehadiran dari berbagai gejala dan aspek di sekitarnya. Sugihartono (2007) menjelaskan bahwa persepsi merupakan kemampuan otak dalam menerjemahkan rangsangan atau proses untuk menerjemahkan rangsangan yang tertangkap oleh indra manusia. Setiap individu memiliki kecenderungan persepsi yang berbeda-beda dalam melihat obyek yang sama. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya pengalaman, pengetahuan, dan sudut pandang. Persepsi positif maupun negatif seperti sebuah file yang sudah ada dibawah alam sadar manusia. File tersebut akan muncul dengan cepat manakala ada stimulus yang memicunya, serta muncul kejadian yang membukanya.

Persepsi merupakan hasil kerja otak untuk memahami atau menilai sesuatu yang telah terjadi disekitarnya (Waidi, 2006). Persepsi (dari bahasa Latin perceptio, percipio) adalah tindakan dalam menafsirkan informasi. menyusun, dan mengenali, secara sensoris untuk memberi gambaran dan pemahaman tentang lingkungan. Persepsi meliputi semua sinyal dalam sistem saraf, adalah hasil dari stimulasi fisik atau kimia dari organ pengindra. Seperti misalnya penglihatan adalah cahaya yang mengenai retina pada bagian mata, indera pencium yang memakai molekul aroma, dan indera pendengaran yang melibatkan gelombang suara. Persepsi bukanlah penerimaan tanda-tanda yang terjadi secara pasif, namun dibentuk dari harapan, pembelajaran, ingatan, dan perhatian. Persepsi bergantung pada fungsi kompleks sistem saraf, tetapi tampak tidak ada karena muncul di luar kesadaran.

Sejak penemuan psikologi eksperimen di abad ke-19, pemahaman psikologi terhadap persepsi berkembang dengan melalui unifikasi berbagai teknik. Bidang psikofisika telah menjelaskan secara kuantitatif hubungan antara sifat-sifat fisika dari stimulus dan persepsi. Ilmu saraf sensoris juga mempelajari tentang cara kerja otak yang menjadi dasar timbulnya persepsi.

Persepsi juga bisa dipelajari dengan sistem komputasi dari pemberian informasi kemudian diproses oleh sistem tersebut. Persepsi dalam filosofi adalah sampai dimana keberadaan unsur-unsur sensori seperti suara, aroma, atau warna muncul dalam realitas objektif, bukan hanya dalam pikiran perseptor. Dalam pembelajaran persepsi kita perlu juga mengenal kekonstanan persepsi atau konsistensi, yaitu persepsi yang bersifat tetap dan dipengaruhi oleh pengalaman. Kekonstanan persepsi tersebut meliputi ukuran, bentuk, dan warna.

B. Syarat Terjadinya Persepsi.

Menurut Walgito (1989) ada tiga syarat terjadinya persepsi yaitu :

1. Adanya objek atau peristiwa sosial yang menimbulkan stimulus, adanya objek yang dipersepsi, dan stimulus tentang alat indra (reseptor). Dalam hal ini objek yang jadi pengamatan adalah perilaku dan keterampilan guru dalam menggunakan media pembelajaran yang ada, di sini siswa diminta bisa memberikan suatu persepsi terhadapnya.
2. Adanya alat indra atau reseptor. Alat indra ini adalah alat utama pada individu untuk mengadakan persepsi dan alat untuk menerima stimulus, namun harus ada pula syaraf sensoris yang berfungsi melanjutkan stimulus yang telah diterima reseptor ke pusat syaraf yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Adanya perhatian.
3. Adanya atensi dari individu merupakan langkah pertama dalam mengadakan persepsi. Tanpa adanya perhatian kecil kemungkinan terjadi persepsi. Bila telah memperhatikan, kemudian individu bisa

mempersepsikan apa yang sudah diterima dengan alat indra.

Selanjutnya Walgito (1989) juga menambahkan pengertian dari persepsi yang dipengaruhi banyak faktor antara lain dari faktor perhatian seseorang, yang merupakan aspek psikologis bagi individu dalam mengadakan persepsi.

Menurut Parek (1984) persepsi dipengaruhi faktor intern yang berhubungan dengan personal (misalnya latar perbedaan pengalaman, belakang pendidikan, kepribadian, motivasi, juga kebutuhan) selanjutnya faktor ekstern yang berhubungan dengan intensitas dan gerakan, ukuran rangsang, adanya repetisi dan sesuatu yang baru. Dengan demikian, membicarakan persepsi pada dasarnya berhubungan dengan proses perlakuan seseorang pada informasi mengenai sesuatu objek yang diterima pada dirinya melalui pengamatan dengan menggunakan panca indra yang dimilikinya.

C. Proses Terbentuknya Persepsi.

Persepsi tidak terjadi dengan tiba-tiba, namun harus melampaui suatu proses. Walgito (1989) menyatakan bahwa terbentuknya persepsi melalui sebuah proses, atau alur proses persepsi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. dimulai dari objek yang memunculkan rangsangan kemudian rangsangan tersebut mengenai alat indra atau reseptor. Proses inilah yang kemudian disebut dengan proses kealaman (fisik).
2. Selanjutnya stimulus yang sudah diterima oleh alat indra disambungkan oleh syaraf sensoris menuju otak. Proses inilah yang kemudian disebut proses fisiologis.
3. Selanjutnya terjadilah suatu proses di dalam otak, sehingga individu kemudian mampu menyadari apa yang sudah diterima melalui reseptor itu, sebagai suatu stimulus yang diterimanya. Proses yang terjadi dalam otak/pusat kesadaran itulah dinamakan dengan proses psikologis.

4. Tahap terakhir dari proses persepsi ialah individu mampu menyadari mengenai hal yang diterima melewati alat indra (reseptor).

Depdikbud, dalam Soelaeman, 1987 mengungkapkan bahwa proses persepsi, ada 3 komponen utama berikut:

1. Seleksi merupakan proses penyaringan yang dilakukan indra terhadap stimulus dari luar, jenis dan intensitasnya dapat banyak atau sedikit. Interpretasi, adalah suatu proses mengorganisasikan informasi sehingga memiliki arti bagi seseorang.
2. Interpretasi kemudian dipengaruhi oleh bermacam faktor, seperti pengalaman masa lalu, motivasi, kepribadian, kecerdasan, dan sistem nilai yang dianut. Interpretasi juga bergantung pada tingkat kemampuan individu dalam mengadakan pengelompokan informasi yang kompleks.
3. Interpretasi dan persepsi selanjutnya diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku yang disebut sebagai reaksi.

Jadi, proses persepsi adalah melakukan seleksi, interpretasi, kemudian pembulatan terhadap informasi yang masuk

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor yang mempengaruhi persepsi bisa berasal dari internal maupun eksternal seseorang artinya dalam individu objek atau target yang dimaknai, atau dalam konteks situasi dimana persepsi tersebut dibentuk. Gunarso (2002) bahwa persepsi adalah pengalaman tentang suatu objek, peristiwa, relasi yang didapat dengan memberi kesimpulan tentang informasi dan menafsirkan pesan. Disamping faktor luar yang mempengaruhi timbulkan persepsi, ada faktor dari dalam individu umum misalnya biologis, sosiopsikologis, fungsional, yakni latar belakang kebutuhan, dan pengalaman masa lalu orang yang memberi respon.

Robbins (2008) secara implisit mengatakan bahwa persepsi seseorang terhadap suatu obyek sangat bisa memiliki perbedaan dengan persepsi

individu lain terhadap obyek yang sama. Miftah Toha (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang meliputi hal-hal:

1. Faktor internal: keinginan atau harapan, perasaan, sikap dan kepribadian individu, nilai dan kebutuhan juga minat, keadaan fisik, prasangka, perhatian (fokus), motivasi gangguan kejiwaan, dan proses belajar.
2. Faktor eksternal: pengulangan gerak, latar belakang keluarga, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, informasi yang diperoleh, ukuran, hal-hal baru, keberlawanan, intensitas, dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

David Krech (1962) faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi seseorang adalah:

1. Frame of Reference, yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki yang dipengaruhi dari pendidikan, bacaan, penelitian, dll.
2. Frame of experience, yaitu berdasar pengalaman yang telah dialami yang tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan sekitarnya.

Sedangkan menurut Stephen P. Robins (1996) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu:

1. Individu yang bersangkutan (pemersepsi) Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia akan dipengaruhi oleh karakteristik individual yang dimilikinya seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengetahuan, pengalaman, dan harapannya.
2. Sasaran dari persepsi dapat berupa orang, benda, ataupun peristiwa. Sifat-sifat itu berpengaruh biasanya pada persepsi orang yang melihatnya. Persepsi terhadap sasaran bukanlah sesuatu yang dipahami secara teori namun ada kaitannya dengan orang lain yang terlibat. Hal inilah yang menyebabkan individu cenderung menggolongkan benda, orang, ataupun peristiwa sejenis kemudian memisah dari kelompok lain yang tidak sama.

3. Situasi Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti situasi dimana persepsi itu timbul, dan seharusnya mendapat perhatian. Situasi merupakan faktor yang juga mengambil peranan dalam proses penyusunan persepsi seseorang.

Menurut Bimo Walgito (2004) faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan beberapa faktor, yaitu:

1. Objek yang dipersepsi

Objek yang menimbulkan stimulus kemudian mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus bisa datang dari estern seseorang yang kemudian menimbulkan persepsi, namun dapat juga datang dari dalam diri seseorang yang bersangkutan dan langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor

2. Alat indera, syaraf dan susunan syaraf

Alat indera atau reseptor adalah alat untuk menerima stimulus, di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk melanjutkan stimulus yang diterima reseptor menuju pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan motoris yang dapat membentuk persepsi seseorang.

3. Perhatian

Untuk menyadari atau dalam mengadakan persepsi diperlukan adanya atensi, yaitu merupakan langkah utama sebagai suatu persiapan untuk mengadakan persepsi. Perhatian adalah pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas seseorang yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan objek

Faktor-faktor tersebut menjadikan persepsi individu tidak sama antara satu sama lain dan akan berpengaruh pada individu dalam mempersepsi suatu objek, stimulus, meskipun objek tersebut benar-benar sama. Persepsi seseorang atau kelompok dapat berbeda jauh

dengan persepsi orang atau lain kelompok sekalipun sama situasinya. Perbedaan persepsi dapat ditelusuri pada munculnya perbedaan-perbedaan seseorang, perbedaan-perbedaan dalam kepribadian, perbedaan dalam sikap atau perbedaan dalam motivasi. Sejatinya proses terbentuknya persepsi ini muncul dalam diri seseorang, namun persepsi juga dipengaruhi oleh adanya pengalaman, proses belajar, dan pengetahuannya

BAB IV

FRAUD

A. Definisi

Dasawarsa terakhir isu fraud semakin melebar seperti bola salju, karena Fraud diartikan sebagai tindakan kecurangan. Fraud penekanannya pada tindakan penyimpangan tingkah laku yang berkaitan dengan konsekuensi hukum, seperti pencurian, tipu muslihat, penggelapan, fraud pelaporan keuangan, nepotisme, penyuapan, korupsi, kolusi (Tuanakotta, 2012). Menurut PSA No. 70 pertimbangan atas kecurangan dalam Audit Laporan Keuangan (SA Seksi 316) dijelaskan bahwa fraud tidak sama dengan kesalahan atau ketidak-sengajaan. Fraud merujuk pada tindakan kecurangan yang membawa akibat terhadap munculnya salah saji secara material pada laporan keuangan. Hal yang memisahkan antara kecurangan dan kekeliruan adalah apakah tindakan yang mendasarinya, yang membawa akibat timbulnya salah saji dalam laporan keuangan, adalah tindakan yang tidak sengaja atau disengaja.

Dalam akuntansi, ada 2 jenis kesalahan yaitu kekeliruan (error) yang didalamnya terkandung unsur ketidaksengajaan dan kecurangan (fraud) yang biasanya memang sengaja dilakukan untuk menaikkan harga saham perusahaan. Fraud merupakan tindakan tidak benar yang dilaksanakan sedemikian rupa, hingga memberi keuntungan bagi diri sendiri, kelompok, atau pihak lain (perorangan, perusahaan atau institusi).

Albrecht (2003) memberikan definisi fraud sebagai suatu tindak penipuan yang meliputi seluruh sarana dengan bermacam cara yang bisa dirancang manusia guna memperoleh keuntungan lebih dari yang lain dengan penampakan yang palsu. Tidak ada aturan yang pasti untuk membuat definisi penipuan, karena tindakan tersebut masuk dalam hal-hal yang membuat

kejutan, mengandung penipuan dengan cara licik dan cara-cara yang tidak adil. Batasan fraud dalam definisi Albrecht terbatas pada tindakan ketidakjujuran individu. Statement on Auditing Standards No. 99 (2002) memberikan definisi fraud merupakan suatu tindakan disengaja yang mengakibatkan salah saji secara material dalam laporan keuangan yang merupakan subjek dari audit. The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2006) dalam Rukmawati (2011), mengartikan fraud sebagai tindakan yang melawan hukum, dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan yang tidak benar terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang internal atau external organisasi untuk memperoleh keuntungan bagi pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung yang membawa dampak kerugian bagi pihak lain.

Teori terbaik yang telah dikembangkan para peneliti untuk menjelaskan mengapa terjadi kecurangan adalah dengan “fraud triangle”. American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) merilis standar auditing tentang fraud triangle dalam statement on Auditing Standar (SAS) No. 99 tahun 2002, yaitu “consideration of fraud in a financial statement audit”. Dalam SAS No. 99 tersebut dijelaskan tiga kondisi yang umumnya hadir ketika terjadi kecurangan, yaitu incentive, opportunity dan rationalization. Menurut Belkaoui dan Picur (2000) pelaku kecurangan biasanya tidak memiliki karakteristik khusus, bahkan sebagian besar pelaku kecurangan tampak seperti orang yang berperilaku jujur. Albrecht (2003) juga mendukung bahwa pelaku kecurangan dapat pula terjadi pada orang yang memiliki pendidikan tinggi. Sehingga Sutherland dalam Belkaoui dan Picur (2000) memperkenalkan istilah white-collar crime yang dijelaskan sebagai fraud “papan atas” yang dilakukan oleh para Profesional.

B. Klasifikasi Fraud

Association of Certified Fraud Examinations (2000) dalam Devi (2011),

mengklasifikasikan fraud ke dalam tiga kelompok, antara lain :

1. Kecurangan Laporan Keuangan (Financial Statement Fraud).

Kecurangan ini kemudian dipecah dalam beberapa kategori, yaitu :

- a. Timing difference Bentuk kecurangan laporan keuangan berupa pencatatan waktu transaksi yang tidak sama atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya, semisal untuk mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi sebenarnya.
- b. Fictitious revenues Bentuk laporan keuangan dengan menciptakan munculnya pendapatan yang kenyataannya tidak pernah terjadi (fiktif).
- c. Canceled liabilities and expenses Bentuk kecurangan financial statement dengan menyembunyikan hutang – hutang perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat menarik
- d. Imporer disclosure Bentuk kecurangan perusahaan dengan tidak mengungkapkan laporan keuangan secara cukup dengan tujuan menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang telah terjadi dalam perusahaan, sehingga pembaca laporan tidak bisa mengetahui kondisi yang sebenarnya telah terjadi dalam perusahaan.
- e. Imporer asset valuation Bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan GAAP atas aset perusahaan yang tujuannya untuk menaikkan pendapatan dan menurunkan biaya. Imporer asset valuation Bentuk kecurangan dengan melakukan penilaian yang tidak sesuai GAAP atas aset – aset perusahaan dengan tujuan guna menaikkan pendapatan dan menurunkan biaya.

2. Penyalahgunaan aset (Asset Misappropriation) Penyalahgunaan aset bisa dibagi dalam beberapa jenis, yaitu :

- a. Kecurangan kas (cash fraud) Yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran secara curang, seperti pemalsuan cek.

- b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (fraud of inventory and all other asset) Kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan perseorangan pada persediaan atau aset lainnya.
3. Korupsi (corruption) Korupsi terbagi atas beberapa kelompok, antara lain:
 - a. conflict of interest Pertentangan kepentingan biasanya muncul ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan mempunyai kepentingan pribadi terhadap adanya transaksi, yang menimbulkan dampak kurang baik pada perusahaan.
 - b. Suap (bribery) Penawaran, pemberian, penerimaan akan sesuatu dengan maksud guna mempengaruhi kepada pembuat keputusan dalam membuat suatu keputusan bisnis.
4. Pemberian illegal (illegal gratuity) Pemberian illegal hampir mirip dengan suap namun pemberian ilegal disini bukanlah untuk mempengaruhi adanya keputusan bisnis, namun hanya sebuah game. Seseorang yang mempunyai pengaruh yang sudah dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis. Hadiah baru diberikan setelah kesepakatan terjadi.
5. Pemerasan secara ekonomi (economic extortion) Pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual memberi tawaran akan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang akan memesan produk dari perusahaan.

Guna mencegah fraud atau kecurangan dalam akuntansi, ada baiknya kita memiliki sistem pengelolaan keuangan dan aset bisnis sejak awal. Jurnal adalah suatu sistem pengelolaan keuangan yang juga dilengkapi sistem pengelolaan aset dan stok dari barang yang mendukung keuangan bisnis agar terhindar dari timbulnya risiko kecurangan (fraud).

C. Segitiga Fraud

Fraud Triangle menurut Tuanakotta (2013) terdiri dari tiga kondisi yang umumnya ada pada saat fraud terjadi:

1. Tekanan (pressure) Pressure yang dirasakan pelaku fraud yang dianggap sebagai kebutuhan keuangan dan tidak dapat diceritakan pada orang lain (percieved non-shareble financial need). Berikut adalah beberapa faktor yang bisa mengakibatkan terjadinya tekanan:
 - a. Tingkat persaingan yang kuat atau kejenuhan pasar (market saturation) yang kemudian diikuti dengan menurunnya margin keuntungan.
 - b. Tingkat kerawanan yang tinggi karena perubahan yang cepat, misalnya dalam teknologi, keusangan produk, atau tingkat bunga.
 - c. Permintaan produk merosot dan kegagalan usaha menjadi tinggi dalam industri itu atau dalam perekonomian secara keseluruhan.
 - d. Kerugian operasional yang mengancam kebangkrutan, penyitaan aset yang diagunkan ke bank, atau hostile takeover (pengambilalihan saham dengan melewati penawaran untuk membeli saham dari pemegang saham yang bukan pengendali).
 - e. Arus kas negatif atau ketidakmampuan mendapatkan arus kas dari kegiatan usaha, walaupun entitas telah melaporkan laba dan pertumbuhan laba.
 - f. Terjadinya tingkat keuntungan yang diluar kebiasaan, khususnya bila dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang tidak berbeda. Persyaratan dan aturan akuntansi, ketentuan perundangan, atau aturan yang baru.

Selain hal di atas, pihak manajemen juga mengalami tekanan yang kuat untuk bisa mencapai harapan pihak ketiga mengenai:

- a. penanaman modal institusional (institutional investors),
- b. tingkat laba atau kecenderungan (trend level) dari analisis penanaman (investment analysts), kreditur utama, atau pihak-pihak lain. Ekspektasi ini bisa ditimbulkan oleh manajemen, misalnya dari press release atau beberapa pesan dalam laporan tahunan yang

optimistis.

- c. Kebutuhan akan pembelanjaan dengan tambahan utang atau modal agar tetap kompetitif termasuk dalam pembelanjaan riset dan pengembangan atau pembelian aset tetap (capital expenditures) secara besar-besaran.
 - d. Kemampuan yang terbatas dalam memenuhi persyaratan pendaftaran di pasar modal (exchange listing requirements) atau pembayaran kembali utang atau ketentuan lain dalam akad kredit (debt covenant).
2. Peluang (perceived opportunity) Perceived opportunity adalah suatu peluang untuk melaksanakan kecurangan seperti yang telah dipersepsikan pelaku kecurangan. Sifat industri atau kegiatan entitas yang memiliki peluang menyusun pelaporan keuangan yang curang melalui:
- a. Transaksi dengan beberapa pihak terkait yang signifikan (significant related-party transactions) dan sebenarnya bukan bagian normal bisnis dari entitas yang bersangkutan, atau dengan entitas terkait yang tidak diaudit atau yang telah diaudit KAP lain.
 - b. Posisi keuangan yang sudah kuat atau kemampuan mendominasi industri atau sektor tertentu yang membuka kemungkinan entitas memaksakan syarat atau kondisi tertentu kepada suppliers atau customers. Ini mungkin indikasi adanya ketidakwajaran atau antar pihak yang tidak seimbang (inappropriate or non-arm's-length transactions).
3. Pembeneran (Rationalization)
- Adalah pembeneran yang dibisikkan untuk melawan hati nurani si pelaku. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan pembeneran:
- a. dukungan, Komunikasi, implementasi, atau penerapan standar etika atau nilai-nilai entitas oleh manajemen, yang kurang efektif.
 - b. Anggota manajemen yang seharusnya tidak berurusan dalam masalah

keuangan, secara berlebihan ikut melibatkan diri dalam pemilihan kebijakan dalam akuntansi atau penentuan forecasting yang sesuai.

- c. Dimasa lalu pelanggaran undang-undang, atau pernah muncul tuntutan terhadap entitas, pimpinannya, atau TCWG (those charged with governance) dengan tuduhan melanggar ketentuan perundangan.
- d. Keinginan manajemen yang terlalu berlebihan untuk menaikkan harga saham atau mempertahankan trend laba.
- e. Manajemen kemudian menyusun komitmen dengan analysts, kreditur, dan pihak ketiga lainnya agar mencapai ramalan (forecasts) yang tidak realistis atau sangat agresif.
- f. Manajemen tidak sukses atau tidak memperbaiki kelemahan yang diketahuinya mengenai pengendalian internal dengan cepat.
- g. Adanya kepentingan manajemen untuk menggunakan cara-cara yang tidak sesuai untuk menekan angka laba bagi kepentingan perpajakan.
- h. Suasana kerja yang tidak kondusif (low morale) di antara pimpinan perusahaan.
- i. Pemilik yang sekaligus pengelola perusahaan mencampuradukkan antara transaksi pribadi atau bisnis.
- j. Konflik antara investor pemegang saham perusahaan yang tidak terbuka.
- k. Upaya berkali-kali manajemen untuk membenarkan digunakannya akuntansi yang tidak sesuai dengan alasan masalahnya immaterial

D. Langkah Menghindari *Fraud*

Ada banyak tips yang bisa digunakan untuk mencegah terjadinya fraud. Tips kemudian dikembangkan, beriringan dengan bertambahnya jumlah dan bermacamnya wujud dari praktik fraud. Namun, perusahaan belum tentu mampu mempraktikkan semua tips yang ada, mengingat masih perlunya efisiensi ketika menjalankan perusahaan. Setidaknya, ada tiga

langkah yang dapat dijadikan pedoman bagi pelaku usaha, untuk menghindari fraud:

1. Menggunakan Software yang Accountable

Saat ini, banyak start up maupun produsen perangkat lunak, yang membuat desain produk akuntansi dan manajemen data, sesuai dengan kebutuhan spesifik dari para pengguna. Jika perusahaan telah menyanggupi mengeluarkan uang atau ada budget khusus, bisa mendapat software yang sangat mumpuni untuk mengatasi masalah akuntansi dan pembukuan lainnya, sesuai dengan kinerja perusahaan. Penggunaan software khusus dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efisiensi dalam pengawasan kerja.

Software yang baik paling tidak harus memenuhi dua syarat:

- 1) saling terintegrasi dalam internal perusahaan, sehingga bisa mempercepat transfer data juga pengawasan data. Saat seorang karyawan hendak memanipulasi, bisa terlacak dari komputer perusahaan manajer ataupun karyawan lain.
- 2) ada jaminan kerahasiaan untuk dokumen-dokumen yang dianggap penting. Fraud sering terjadi karena bobolnya kata kunci yang bisa menjadi akses ke dokumen penting.

Untuk itu, sistem keamanan pada software harus bisa dipercaya dan desainnya bisa sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga nantinya tidak mudah untuk diretas ataupun diutak-atik karyawan yang tidak bertanggung jawab. Perangkat lunak yang sesuai dapat menolong perusahaan untuk menyusun akuntabilitas secara efisien. Salah satu software yang bisa digunakan untuk memperkecil fraud disebut Ukirama ERP.

Ukirama ERP bisa membantu untuk memberikan kontrol proses bisnis yang terjadi dalam perusahaan dimulai dari transaksi pembelian, kemudian penjualan, dilanjutkan persediaan, dan keuangan. Fitur

otorisasi yang ada di Ukirama ERP bisa membantu dalam mengontrol aktivitas penyusunan dokumen dan transaksi yang ada di perusahaan.

2. Memperketat Pelaksanaan SOP Dalam pikiran karyawan, seringkali SOP dianggap sebagai segepok aturan di atas kertas, sebagai pelengkap administrasi perusahaan.

Anggapan ini bisa menjadi ancaman untuk perkembangan perusahaan. SOP disusun guna menjamin perusahaan akan berjalan dengan baik, sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Jika SOP kemudian diabaikan, maka arah perusahaan bisa tak terkendali dan memunculkan slack/celah untuk praktek fraud.

Pengabaian dari SOP perusahaan bisa terjadi ketika karyawan ataupun manajer berlebihan terfokus pada pencapaian target perusahaan kemudian melewatkan berbagai prosedur. Padahal, setiap poin dalam SOP perusahaan memiliki tujuan khusus, yang direncanakan untuk menjamin teknis kerja dan kesesuaian dengan branding perusahaan. Ketika SOP dilaksanakan dan diperketat dengan memberin kewajiban karyawan untuk disiplin melaksanakannya (mungkin dengan hadiah dan hukuman), tindakan melenceng yang mengarah pada fraud bisa terdeteksi lebih mudah. Kecurangan lebih mudah terlihat ketika skalanya masih kecil dan belum terlalu berdampak pada perusahaan.

3. Menciptakan Kultur Perusahaan yang Baik Adanya software yang akuntabel dan pengetatan SOP, peluang melakukan kecurangan akan semakin kecil. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan kecurangan terjadi. Ada kemungkinan pelaku bisa mencari celah setelah mempelajari perangkat lunak yang digunakan atau SOP yang berlaku. Senjata terakhir untuk menanggulangi ini dengan membangun budaya perusahaan yang baik. Transfer visi dari pimpinan tertinggi hingga karyawan paling bawah harus dilakukan dengan benar, agar karyawan bisa mencintai values/ nilai perusahaan tujuan secara bersama oleh karyawan

perusahaan.

Karyawan seharusnya bisa saling mendukung secara moral, seperti halnya dalam keluarga, sehingga tidak terjadi penurunan moral berujung kriminal dalam bentuk kecurangan. Ada baiknya perusahaan juga memiliki standar moral yang ditetapkan sendiri seperti transparansi, yang tidak membuka celah untuk kejadian fraud. Posisi pimpinan atau manajer suatu perusahaan, bisa memanggil beberapa orang untuk menjadi whistleblower (peniup peluit) untuk melaporkan tindakan karyawan yang mengarah pada kecurangan.

E. Mendeteksi Terjadinya Kecurangan (Fraud)

Laporan audit oleh pengguna laporan keuangan digunakan sebagai alat untuk meyakini bahwa perusahaan itu dalam keadaan sehat. Maka dari itu seorang auditor dalam melakukan audit harus dapat mengungkap salah saji material dan tindakan fraud yang terjadi di perusahaan yang di audit. Maka dari itu seorang auditor harus mengetahui cara yang harus dilakukan agar dapat mendeteksi fraud. Berikut ini adalah cara untuk mendeteksi fraud menurut ahli.

Menurut Priantara (2013) gejala fraud dapat dideteksi dari tanda-tanda (red flag) sebagai berikut:

1. Anomali Dokumentasi Bukti Transaksi:

- a. Nama dan alat penerima pembayaran sama dengan nama dan alat pembeli atau pegawai perusahaan
- b. Ada dokumen sumber transaksi yang hilang atau penggunaan dokumen tidak asli (foto kopi) atau banyak dijumpai penggantian dokumen.
- c. Piutang yang telah melewati tanggal pembayaran dan berusia sangat tua.
- d. Jumlah item penyebab perbedaan yang direkonsiliasi tidak sedikit dan bersambung atau berasal dari periode lalu.
- e. Pembayaran dengan duplikat (salinan) bukti transaksi.

2. Anomali Akuntansi:

- a. Ayat (entry) jurnal yang keliru atau tidak cocok dengan standar akuntansi yang berlaku baik dalam klasifikasi akun maupun keliru dalam pengukuran atau keliru pada saat pengakuan.
 - b. Buku besar (ledger) yang tidak meyakinkan misal ledger yang tidak seimbang dan akun master atau akun kontrol pada buku besar (general ledger) berbeda dengan jumlah akun dari customer atau pemasok secara individual pada buku pembantu (subsidiary ledger).
3. Kelemahan SPI pada tingkatan Transaksi ataupun tingkatan Entitas:
- a. otorisasi yang rancu
 - b. pengamanan yang tidak memadai untuk aset.
 - c. pengecekan dan penelaahan independen yang tidak ada.
 - d. Tidak ada pemisahan tugas
 - e. Mengesampingkan atau mengabaikan pengendalian (control) yang dibuat.
 - f. Sistem akuntansi yang tidak memadai.
4. Anomali dari Prosedur Analitis:
- a. peningkatan pendapatan dengan penurunan persediaan
 - b. Peningkatan pendapatan yang tidak seimbang dengan penurunan piutang
 - c. Peningkatan Pendapatan dengan penurunan arus kas masuk
 - d. Persediaan yang meningkat dengan utang yang menurun.
 - e. Peningkatan volume penjualan yang dengan penambahan penurunan biaya per unit
 - f. Volume produksi yang meningkat dengan jumlah scrap yang menurun
 - g. Persediaan yang tidak seimbang peningkatannya bila dibandingkan dengan turunnya biaya pergudangan
5. Gaya Hidup Mewah
6. Perilaku yang Tidak Biasa
7. Pengaduan dan Komplain

BAB V

WHISTLEBLOWING

A. Definisi

Terjadinya interaksi dan komunikasi antara manusia dalam dunia kerja ataupun bisnis pasti terjadi, baik antar rekan satu tim, dengan mitra, atasan, maupun konsumen. Semuanya ada keterkaitan satu sama lain. Terjadinya whistleblowing tidak menutup kemungkinan terjadi dalam interaksi tersebut. Terlebih lagi bila sistem dan pengawasan dalam perusahaan tersebut sudah tidak sehat.

Apa itu whistleblowing? Whistleblowing adalah tindakan yang telah dilakukan oleh individu atau beberapa karyawan untuk mengungkap terjadinya kecurangan entah dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Whistleblowing diartikan sebagai pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang telah melakukan tindakan ilegal terhadap pihak internal maupun eksternal (Near dan Micelli, 1996). Penelitian lain mendeskripsikan whistleblowing merupakan korporasi yang bertanggung jawab dan memiliki keberanian untuk melakukan tindakan sesuai dengan hati nurani mereka. Menurut Brandon (2013), whistleblowing merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau beberapa orang karyawan untuk mengungkap adanya kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya pada pihak lain.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) dalam Tuanakotta (2010), mengungkapkan bahwa whistleblowing biasanya dilaksanakan dengan cara rahasia (confidential). Pengungkapan harus dilakukan dengan niat yang baik dan bukanlah suatu keluhan personal atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (grievance) ataupun dilandasi kehendak buruk/fitnah. Whistleblowing merupakan system pencegahan dan identifikasi

terhadap kecurangan yang akan terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk menjalankan sistem ini diperlukan peran aktif pegawai. Tjahjono et al (2013) juga menyatakan bahwa pegawai merupakan pihak yang paling tahu mengenai terjadinya fraud dalam perusahaan. Dengan adanya whistleblowing system membawa perubahan yang sangat berarti bagi perusahaan karena keuntungannya yaitu karyawan secara tidak langsung dapat mengawasi satu sama lain. Perusahaan pun akan cenderung menuju prinsip keterbukaan dan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berani serta memiliki inisiatif dengan melaporkan adanya pelanggaran pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan, juga memberikan jaminan keamanan dan perlindungan terhadap karyawan (Purba, 2015).

B. Jenis Whistleblowing

Menurut Brandon (2013), ada dua jenis whistleblowing, yaitu :

1. Whistleblowing Internal.

Whistle Blowing dikalangan Internal terjadi saat individu atau beberapa karyawan mengetahui terjadinya kecurangan oleh pegawai lain atau kepala bagiannya kemudian melaporkan terjadinya kecurangan itu pada pimpinan yang lebih tinggi. Motivasi terpenting dari whistleblowing ini adalah motivasi moral untuk mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.

Suatu organisasi seharusnya memang menjaga sistem komunikasi internal sehingga dapat menghindari terjadinya konflik baik fungsional maupun disfungsional. Whistleblowing internal ada baiknya diselesaikan secara internal pula agar tidak terjadi perluasan masalah yang nantinya dapat menjatuhkan nama lembaga, instansi, atau organisasi. Contoh whistleblowing internal adalah adanya karyawan yang kemudian melaporkan terjadinya fraud pada keuangan perusahaan.

Penyimpangan kemudian dilaporkan kepada pihak direksi atau

komisaris.

2. Whistleblowing Eksternal.

Adalah bila individu atau beberapa karyawan tahu tentang kecurangan/fraud yang dilakukan perusahaan tempatnya bekerja kemudian membocorkan pada masyarakat sebab mereka tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan bagi masyarakat. Tujuan utamanya adalah mencegah terjadinya kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

Bila ditinjau kembali, akar dari whistleblowing adalah masalah keterbukaan, kepekaan, dan tujuan yang sehat dari para pimpinan. Pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan. Jika ada pemimpin dengan kepemimpinan baik dapat mengerti apa yang menjadi kegalauan bawahannya dan memberi respon secepatnya sebelum menjadi masalah besar.

Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan akan memberi kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan dan memberi dukungan berupa kesetiaan karyawan dan kinerja yang optimal dari pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jangan abaikan karyawan! Karena mereka adalah rekanan Anda untuk mencapai keberhasilan. Rothschild & Mieth (1999) dalam penelitiannya menggunakan sampel pekerja dewasa di US untuk memastikan ada kejadian whistleblowing, kemudian ditemukan bahwa 37% dari mereka telah menemukan tindakan yang menyimpang dalam lingkungan kerjanya dan 62% dari porsi ini berani untuk bertindak sebagai whistleblowing. Namun hanya 16% yang melaporkan ke pihak luar, selebihnya melapor kepada pihak dalam perusahaan yang memiliki kekuasaan lebih tinggi.

Walaupun terbukti banyak kejadian whistleblowing, tapi ada resiko yang mesti dihadapi oleh para whistleblower tersebut. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ethics Resource Center(2003), menghasilkan bahwa 44% karyawan non-manajemen tidak melaporkan kejadian pelanggaran

yang diketahuinya karena ada perasaan tidak yakin kasusnya akan ditindaklanjuti, dan khawatir bila pelanggaran yang telah dilaporkan tidak dijaga kerahasiaannya. Semakin serius suatu kasus pelanggaran yang direport pegawai, bisa jadi semakin kejam pula pembalasan yang akan didapat. Dari penelitian didapatkan bahwa 89% pengungkap kecurangan mengalami kesulitan untuk menemukan pekerjaan lain di sektor publik (Elias, 2008 dalam Merdikawati dan Prastiwi, 2012).

C. Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah aplikasi yang digunakan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran. Whistleblowing system yang ada pada pemerintah ataupun dalam perusahaan swasta biasanya berbeda. Whistleblowing system yang dimiliki oleh pemerintah mempunyai website yaitu WiSe, sedangkan pada internal perusahaan biasanya setiap perusahaan memiliki aplikasi whistleblowing systemnya sendiri.

Di sektor pemerintahan Whistleblowing system merupakan sebuah aplikasi yang disiapkan oleh Kementerian Keuangan untuk individu yang mempunyai informasi dan berkeinginan melaporkan perbuatan yang memiliki indikasi pelanggaran ada di lingkungan Kemenkeu Republik Indonesia. Sedangkan di sektor swasta, whistleblowing system dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) tahun 2008 (Amri, 2008). Lain halnya dengan sektor pemerintah, laporan whistleblower untuk sektor swasta tidak dialamatkan kepada lembaga khusus yang menangani laporan whistleblower.

Perusahaan swasta harus mempunyai sistem pelaporan berbeda yang dikelola oleh perusahaan dan dibuat dengan pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan Governance. PSPG KNKG (2008) dalam Amri (2008) menjelaskan bahwa whistleblowing system merupakan bagian dari pengendalian perusahaan guna menghindari macam-macam

kecurangan, maka hal ini sudah selayaknya jadi masalah kepengurusan perusahaan. Kepemimpinan dalam penyelenggaraan whistleblowing system disarankan berada pada Direksi, khususnya Direktur Utama.

Guna whistleblowing system dari Tuanakotta (2010), antara lain :

1. kesiapan cara penyampaian informasi yang penting dan kritis untuk perusahaan bagi pihak yang harus ditangani segera secara aman.
2. Timbulnya kemalasan guna melakukan fraud, dengan tingginya kesediaan untuk melaporkan kejadian fraud, karena ada trust terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Adanya mekanisme pendeteksian dini (early warning system) terjadinya fraud.
4. Adanya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran umum.
5. Mengurangi adanya resiko yang harus dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi operasi, keuangan, keselamatan kerja, hukum, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya penanganan akibat terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum.
8. Memberi masukan kepada organisasi untuk melihat lebih luas area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan dalam pengendalian internal, dan merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Australian Standards 8000 (2003) dalam Daniri, dkk. (2007), mengungkapkan bahwa whistleblowing system tersusun dengan tiga elemen:

1. Elemen struktural Pada elemen struktural, system whistleblowing harus mempunyai komitmen yang kuat dari pihak manajemen bahwa sistem ini berfungsi dengan independen dan lepas dari intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan

mempunyai resources yang handal. Dalam usaha melindungi pengungkap kecurangan, dasar hukumnya yaitu UU No 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab terhadap adanya perlindungan bagi saksi, yang mencakup ancaman psikologis, fisik, dan tuntutan hukum.

2. Elemen operasional Dalam elemen operasional, system whistleblowing dikatakan harus memiliki sistem pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman, dan mudah diakses bagi setiap orang. Selain itu juga, harus memiliki code of conduct dan SOP untuk melakukan investigasi dan penindakan, juga ada personel yang memiliki kompetensi untuk investigasi dan memahami hukum. Sistem ini harus dipercaya oleh pelapor, karenanya pelapor sebaiknya anonim agar bisa maksimal. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas dari intervensi manajemen, dan memiliki bukti atau fakta yang jelas.
3. Elemen maintenance Dalam elemen maintenance, system whistleblowing harus mempunyai pendidikan dan pelatihan yang bersambung untuk meningkatkan ketrampilan investigator. Selain itu, validitas, reliabilitas, dan keamanan dari sistem komunikasi harus ditinjau dengan berkala.

Mekanisme sistem whistleblowing dari Bloch dalam Daniri, dkk (2007), yaitu :

1. Intake Pelapor melaporkan kasus yang dilihatnya sendiri melalui whistleblowing system (sistem pelaporan pelanggaran) yang sudah disiapkan.
2. Retention dari masuknya Laporan yang diterima dan di arsip dengan mencatat alamat dari pengirim (email, no telepon) agar dapat dihubungi.
3. Treatment Laporan yang sudah masuk diberikan kepada tim investigasi untuk segera diproses.

Lima tahap pemrosesan, antara lain:

- a. Communication, yaitu proses mengontak pelapor, konfirmasi laporan yang sudah diterima, kemudian menunjuk investigator
- b. Evaluation, yaitu proses evaluasi laporan, menetapkan apakah kasus tersebut layak dilanjutkan prosesnya atau tidak
- c. Investigative, adalah laporan yang diproses kemudian diserahkan ke investigator
- d. Report, ketika investigator melaporkan hasil dari penyelidikan dan menentukan apakah memang telah terjadi fraud
- e. Corrective Action, yaitu proses menyerahkan kasus kepada yang berwenang untuk ditindak lebih lanjut.

Menurut Amri (2008) perbuatan yang dapat dilaporkan (pelanggaran) adalah suatu perbuatan yang dalam pandangan pelapor dengan iktikad baik adalah perbuatan:

1. Kecurangan
2. Ketidakjujuran
3. Korupsi
4. Pelanggaran terhadap etika sesuai yang tercantum pada pedoman Perusahaan atau opanan pada norma kesopanan umum yang telah dilanggar
5. Pelanggaran hukum (termasuk pencurian, pemerasan, penggunaan kekerasan terhadap karyawan atau pimpinan, pelecehan, penggunaan narkoba, perbuatan kriminal lainnya
6. Pelanggaran peraturan perpajakan, atau perundang-undangan lainnya
7. Perbuatan yang bisa membawa bahaya bagi keselamatan dan kesehatan kerja, atau berbahaya bagi keamanan perusahaan
8. Perbuatan yang menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial terhadap perusahaan atau membuat rugi kepentingan perusahaan
9. Pelanggaran SOP perusahaan, terutama berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa, pemberian manfaat dan remunerasi.

Perusahaan dapat menambah atau mengurangi list perbuatan yang dapat dilaporkan ini untuk membuat karyawan lebih mudah mendeteksi adanya perbuatan yang dapat dilaporkan.

Menurut Amri (2008) Unit pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran, harus merupakan fungsi atau unit yang bebas dan merdeka dari operasi perusahaan setiap harinya dan memiliki akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unsur dari unit pengelola whistleblowing system terdiri dari dua elemen utama yaitu:

1. Sub-unit Perlindungan Pelapor

Sub-unit yang menerima terjadinya pelaporan pelanggaran, menyeleksi laporan-laporan tersebut untuk diproses lebih lanjut oleh sub-unit investigasi tanpa perlu membuka identitas pelapor. Sub-unit ini juga memiliki tanggung jawab atas terlaksananya program untuk melindungi pelapor sesuai dengan kebijakan yang telah dicanangkan, terutama dari segi kerahasiaan dan jaminan keamanan bagi pelapor. Untuk keperluan ini petugas pada sub-unit ini harus memperoleh akses terhadap bantuan keuangan, hukum, dan operasional bila diperlukan.

2. Sub-unit Investigasi

Sub-unit yang memiliki tugas guna melaksanakan investigasi lebih lanjut pada substansi pelanggaran yang dilaporkan. Tujuannya untuk mencari dan mengumpulkan bukti-bukti yang diperlukan guna memberikan kepastian bahwa memang telah terjadi pelanggaran. Dalam hal terdapat bukti-bukti yang memadai, maka rekomendasi sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan diserahkan kepada Direksi untuk memutuskan. Namun bila tidak ditemukan bukti yang mencukupi, maka investigasi tidak boleh dilanjutkan dan laporan pelanggarannya pun harus dihentikan. Demi kepentingan dan perlunya tugas pejabat dalam bidang ini semestinya memperoleh bantuan akses operasional dan informasi terhadap semua wilayah yang akan diinvestigasi.

Selain kedua sub-unit tersebut, perlu adanya komite khusus untuk menangani keluhan maupun pengaduan dari pelapor yang mendapat tekanan atau perlakuan atau ancaman dari yang dilaporkan. Komite ini sebaiknya dikelola oleh Dewan Komisaris, dan dipimpin Komisaris Utama. Menurut Amri (2008) jika pelanggaran dilakukan oleh anggota Direksi, atau orang yang memiliki hubungan khusus dengan anggota Direksi, maka laporan pelanggaran disampaikan pada Komisaris Utama.

Penanganan lanjutan diserahkan kepada Dewan Komisaris dan bila perlu investigasi, disarankan menggunakan investigator/auditor luar yang memiliki kebebasan/ independen. Jika pelanggaran dilakukan oleh anggota Dewan Komisaris maka laporan pelanggaran tersebut diserahkan kepada Direktur Utama. Penanganan lanjutan atas laporan pelanggaran dilakukan oleh Direksi, dan bila perlu investigasi, disarankan untuk memakai investigator/auditor dari luar perusahaan yang independen. Jika pelanggaran dilakukan oleh anggota petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran diserahkan langsung kepada Direktur Utama.

Penanganan lanjutan atas laporan pelanggaran dilaksanakan oleh Direksi, dan bila perlu investigasi, diberikan saran untuk menggunakan investigator/auditor eksternal yang independen. Jika pelanggaran pelakunya adalah anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan anggota pelaksana Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan dari kejadian tersebut harus diserahkan kepada penegak hukum yang memiliki wewenang seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Polisi, Komisi Pengawas Persaingan Usaha, Kejaksaan, atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Amri (2008) menyebutkan bahwa whistleblowing system bisa efektif bila mampu menurunkan total terjadinya pelanggaran akibat penerapan program dari whistleblowing system selama jangka waktu tertentu. Efektifitas penerapan whistleblowing system tergantung dari:

a. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui

- adanya pelanggaran dan bersedia untuk melaporkannya
- b. Sikap perusahaan pada kejadian pembalasan yang bisa terjadi pada pelapor pelanggaran
 - c. ada kemungkinan terbuka akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan.

D. *Whistleblower*

Menurut Tuanakotta (2006), secara sederhana whistleblower adalah orang/individu yang mengungkapkan kepada pihak berwenang tentang kejadian pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan dan menimbulkan kerugian negara. Menurut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2003), mengungkapkan bahwa pengungkap kecurangan ialah individu yang melaporkan perbuatan yang mengarah pada tindak pidana korupsi dan terjadi dalam organisasi tempat dia bekerja, dan yang bersangkutan mempunyai akses informasi memadai pada indikasi tipikor tersebut. Sarbanes Oxley Act (2002) dalam Fajri (2009) mengungkapkan bahwa definisi whistleblower ialah setiap anak buah/ staf/ karyawan/ pegawai yang berani mengambil resiko untuk menyampaikan kepada manajer, supervisor, atau orang lain yang memiliki kewenangan untuk investigasi, kemudian menemukan, atau menyelesaikan kecurangan, perlu untuk mendapatkan sebuah perlindungan. Tidak mudah untuk menjadi whistleblower.

Whistleblower harus punya bukti lengkap dan trusted, sehingga selanjutnya bisa digunakan menjadi bukti mengenai masalah kecurangan yang terjadi di instansi atau organisasi tersebut. Sangat sedikit orang yang mengambi resiko menjadi pengungkap kecurangan karena resiko yang sangat tinggi, seperti jabatan yang diturunkan atau bahkan sampai ke pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Arifin (2005) dalam Nixson (2013), berdasar survey dari 233 whistleblowers, 90 persen telah kehilangan pekerjaan setelah membuka kenyataan dihadapan publik dan sekitar 16 persen kemudian

mengungkapkan untuk berhenti sebagai pengungkap kecurangan, sedangkan sisanya mengatakan akan tetap menjadi whistleblower, namun mereka adalah para pegawai yang memiliki prestasi, dan mempunyai komitmen yang tidak rendah untuk bekerja. Menurut Qusqas dan Kleiner (2011), whistleblower mendapatkan masalah penolakan ketika mencari kerja karena sikap dan tingkah laku yang dilakukannya di tempat kerja sebelumnya dianggap nir etika. Whistleblower biasanya mendapatkan rekomendasi yang kurang bagus dari perusahaan sebelumnya karena tindakan yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB VI

FRAUD DALAM PERPEKTIF GENDER

Penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Astuti, 2016 menunjukkan bahwa relativisme berpengaruh positif terhadap etika persepsi mahasiswa akuntansi atas kecurangan laporan keuangan sedangkan gender, locus of control, idealisme, equity sensitivity, dan academic self-efficacy tidak berpengaruh. Berbeda halnya hasil penelitian Azisah yang mendapatkan hasil bahwa gender mampu memoderasi kecerdasan spiritual terhadap kecenderungan fraud accounting. Women's Studies Encyclopedia mengungkapkan bahwasanya gender adalah suatu konsep konsep kultural yang berusaha untuk membuat pembedaan, yaitu dalam bidang karakteristik emosional pra dan wanita, perilaku, mentalitas, dan peran yang telah berkembang dalam masyarakat.

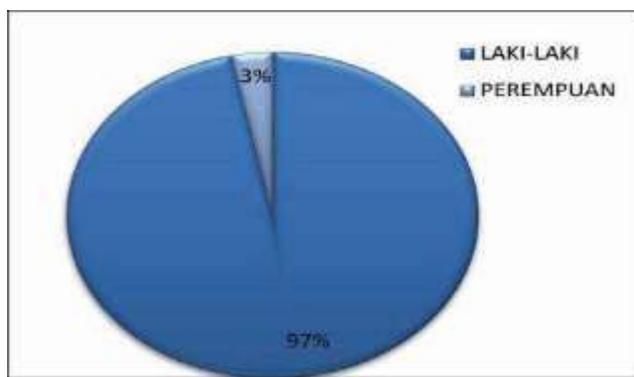
Hofstede (1983) secara umum membedakan dimensi budaya yang memiliki pengaruh pada nilai kerja suatu organisasi, yang salahsatunya adalah maskulinitas dan feminitas, di mana dimensi ini memiliki kaitan dengan perbedaan peran gender. Budaya yang cenderung maskulin mempunyai ciri yang mementingkan harta milik, kinerja, dan kompetensi. Sedangkan, untuk feminin cenderung mementingkan kesetaraan, kualitas kehidupan kerja, dan solidaritas (Putri, 2011).

Perbedaan sifat dan nilai berdasarkan gender biasanya memberikan pengaruh bagi pria dan wanita untuk mengambil keputusan (Hastuti, 2007). Persepsi tentang etis atau tidaknya suatu perilaku antara pria dan wanita tentu saja berbeda. Perilaku etis pada pria cenderung rendah bila dibanding wanita. Penyebabnya karena banyak pria yang lebih berani mengambil risiko dan melakukan berbagai cara guna mendapatkan keinginannya, dan demikian pula sebaliknya.

Telah banyak studi terdahulu yang mencari hubungan diantara gender

dengan keputusan etis. Penelitian yang dilakukan oleh Sikula dan Costa(1994) hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat beda yang signifikan mengenai persepsi etika antara pria dan wanita. Penelitian lainnya menemukan bahwa perempuan mempunyai sikap etik lebih bila dibandingkan dengan pria (Arlow, 1991; Deshpande, 1997). Perempuan lebih hati-hati ketika beraksi dan akan berusaha untuk menghindari risiko yang sekiranya merugikan dalam jangka yang tidak pendek. Holmer, Marriot dan Randal (2012) juga mendapatkan hasil bahwa perempuan lebih menunjukkan tingkah laku yang etis bila dibanding laki-laki. Berbeda dengan pria yang tidak memikirkan akibat jangka panjang dalam mengambil suatu keputusan.

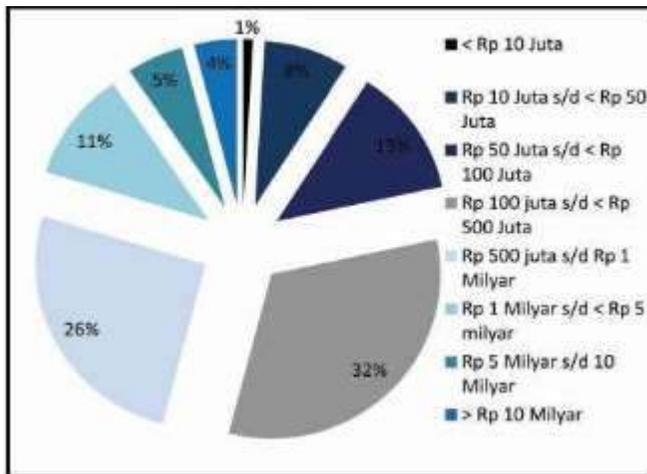
Pelaku fraud menurut jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 97%, sedangkan perempuan 3%, dapat dilihat pada diagram pie berikut ini.



Gambar 6.1 Pelaku Fraud Berdasarkan Jenis kelamin

(Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2016)

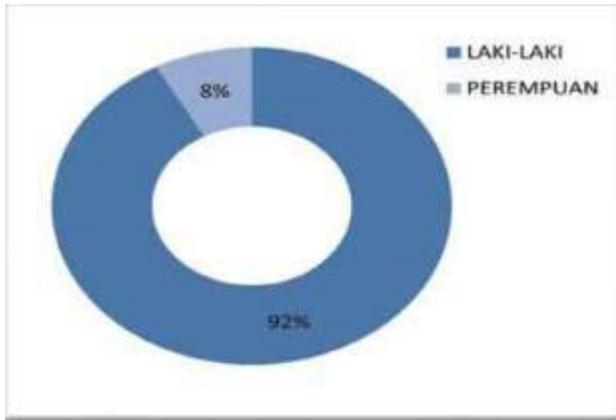
Berdasarkan dominasi tersebut, maka yang paling merugikan adalah laki-laki.



Gambar 6.2 Kerugian Fraud Berdasarkan Jenis kelamin Laki-Laki

(Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2016)

Kerugian akibat fraud pada tingkat berapapun sebagian besar adalah dilakukan oleh laki – laki. Padahal menurut data BPS, pria dan wanita memiliki tingkat perilaku anti korupsi yang seimbang (sama-sama 50%). Nominal Rp 100 juta sampai dengan < Rp 500 juta menjadi jumlah terbanyak (32%) kerugian yang diakibatkan oleh pelaku fraud laki-laki. Hal ini sejalan dengan hasil survai yang menyebutkan bahwa angka kerugian akibat fraud berada dalam kisaran Rp 100 juta sampai dengan < Rp 500 juta. Kerugian yang lebih sedikit ditunjukkan oleh pelaku fraud perempuan. Kasus fraud yang melibatkan perempuannya berkisar Rp 50 juta sampai dengan < Rp 100 juta. Namun yang perlu menjadi catatan adalah persentase untuk jumlah kerugian lebih dari 1 milyar. Hal ini dibuktikan secara konstan perempuan dapat mengakibatkan kerugian dari range Rp 500 juta sampai dengan Rp 10 milyar sebanyak 14 persen. Menurut Data Mahkamah Agung, sebanyak 92% pelaku atau 1721 pelaku korupsi adalah laki-laki. Sementara sisanya, 8% atau 150 orang adalah perempuan.



Gambar 6.3 Jenis Kelamin Pelaku Korupsi

(Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2016)

Meski sebagian besar pelaku korupsi adalah laki-laki, namun kerugian dari setiap kasus yang dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan relatif tidak berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa di Indonesia baik laki-laki maupun perempuan pelaku korupsi sama-sama merugikan masyarakat dan negara.



Gambar 6.4 Kerugian Akibat Korupsi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Menurut MA

(Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2016)

Menurut MK (Mahkamah Konstitusi), meski sebagian besar pelaku korupsi adalah laki-laki, namun di Indonesia baik laki-laki maupun perempuan pelaku korupsi sama-sama merugikan masyarakat dan negara. Kerugian korupsi yang dilakukan oleh pelaku yang berpendidikan sarjana ke atas jauh lebih besar dibandingkan kerugian oleh pelaku korupsi yang hanya di bawah sarjana. Pelaku

korupsi di Indonesia adalah pada usia di antara 36-45 tahun dan 46-55 tahun dengan nilai kerugian paling banyak berada pada range Rp 100 juta sampai dengan < Rp 500 juta. Sebanyak 42% dari keseluruhan pelaku merupakan usia produktif yang lebih cakap dalam melakukan fraud karena tuntutan sosial maupun ambisi pribadi. Dari data-data yang diperoleh dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masyarakat sudah mengetahui mengenai perilaku anti korupsi dan akibat-akibatnya, tetapi pada kenyataannya tetap dilakukan di lapangan tanpa malu-malu dan merasa bersalah.

Yesi Mutia Basri, 2015 penelitiannya menghasilkan bahwa pengaruh gender pada persepsi etika penggelapan pajak hipotesis 0 ditolak. Hasil pengujian yang sudah dilakukan gender tidak mempunyai pengaruh pada etika untuk penggelapan pajak. Hasil penelitian ini juga tidak membuktikan gender berpengaruh pada perilaku etika penggelapan pajak seperti Holmer, Marriot dan Randal (2012) yang menemukan bahwa perempuan memiliki perilaku yang lebih etis.

BAB VII

WHISTLEBLOWING DALAM

PERSPEKTIF GENDER

Penelitian yang telah dilakukan oleh Abdilla (2017) mendapatkan hasil bahwa Gender dan Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing sedangkan Retaliasi berpengaruh negatif terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. Selain itu mendukung pula hasil penelitian oleh Wahyuningsih (2016), dengan hasil that reward has not significant impact on whistleblowing (sig 0,647). Gender has not significant impact on whistleblowing (sig 0,942). Organizational commitment has significant and positive impact on whistleblowing (sig 0,026). Tenure has significant and positive impact on whistleblowing (sig 0,021). Yang bisa diartikan bahwa reward tidak memiliki dampak yang signifikan pada whistleblowing, gender juga tidak memiliki dampak yang signifikan pada whistleblowing. Hal ini bisa disebabkan karena adanya tindakan dan sikap menjunjung tinggi kesetaraan hak dan kewajiban antara mahasiswa. Artinya saling mencurahkan kemampuan dan tanggungjawabnya sebagai mahasiswa, sehingga pria atau wanita dapat mencapai hasil yang baik tanpa memandang status gender. Hasil yang baik dapat diartikan dalam hal melakukan pengawasan dengan baik, tepat serta maksimal dan jika menemukan adanya indikasi kecurangan maka mahasiswa mempunyai keinginan dan melaporkan adanya indikasi atau tindakan kecurangan tersebut. Alasan lain juga dapat dikaitkan dengan status mahasiswa yang tidak bersinggungan dengan persoalan gender, karena kompetensi yang dibutuhkan tidak ada kaitannya dengan gender. Antara mahasiswa pria dan wanita memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban sebagai mahasiswa. Kesetaraan dan kesamaan tugas serta pekerjaan tanpa membedakan adanya gap berupa gender mengakibatkan kesamaan persepsi antara mahasiswa

pria dan wanita dalam merespon isu etika. Selain itu antara pria dan wanita meskipun masih berstatus mahasiswa harus bersikap profesional terhadap pekerjaan dan mengesampingkan pemikiran objektif yang bersumber dari pertimbangan berdasarkan karakter.

Penelitian O'Leary dan Cotter (2000) dalam Mustapha dan Siaw (2012) tentang sikap etis mahasiswa akuntansi tingkat akhir di Irlandia dan Australia menghasilkan bahwa mahasiswa pria dua sampai empat kali presentasinya besar kemungkinan bertindak tak etis. 50 % lebih mahasiswa Australia dan 50 % kurang mahasiswa Irlandia yang mau untuk jadi whistleblower. Roxas dan Stoneback (2004) dalam Charismawati (2012) memberi analisis respon dari mahasiswa delapan negara berlainan, termasuk Kanada dan China untuk pertanyaan tentang dilema etis dan hasilnya mendapatkan hasil bahwa di Ukraina mahasiswa akuntansi laki-laki mempunyai tingkat etis yang lebih tinggi bila dibanding dengan mahasiswa wanita.

Nurul Hidayati, 2017 dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan berpengaruh terhadap niat whistleblowing adalah jenis kelamin. Hasil ini sesuai dengan teori pendekatan sosialisasi gender yang menyatakan meskipun dalam suatu lingkungan belajar ataupun lingkungan kerja yang sama, tetapi pria dan wanita membawa nilai-nilai dan pemikiran yang berbeda yang mempengaruhi pengambilan keputusan etis dimana wanita lebih menggunakan perasaan untuk menilai apakah suatu tindakan baik atau tidak dan lebih taat terhadap peraturan sedangkan pria sebaliknya sehingga berakibat pria lebih cenderung untuk tidak melakukan tindakan whistleblowing. Penelitian ini sejalan dengan penelitian O'Leary dan Cotter (2000) yang menghasilkan bahwasanya mahasiswa yang laki-laki besar kemungkinan untuk melaksanakan tindakan yang tidak etis bila dibandingkan dengan mahasiswa perempuan hingga mahasiswa laki-laki besar kemungkinan tidak menjalankan whistleblowing dibandingkan dengan mahasiswa wanita.

Namun lain halnya penelitian Mustapha dan Siaw (2012) yang cenderung

dengan pendapat bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada niat whistleblowing. Skandal Sherron Watkins atas Enron, Cynthia Cooper atas WorldCom, Agus Condro atas Bank Indonesia, Susno Duadji atas Pajak juga menunjukkan bahwa variabel gender juga dijelaskan pada penelitian terdahulu. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa gender tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing (Manafe, 2015). Namun, penelitian sebelumnya Liyanarachchi (2009) menunjukkan ada pengaruh gender terhadap niat melakukan whistleblowing dengan responden 51 untuk perbandingan laki-laki 55% dan perempuan 45% walaupun gender tidak dihipotesiskan dalam studinya.

Sejalan dengan hal itu, pengaruh interaksi gender meskipun tidak dihipotesiskan dalam studi, konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perempuan memiliki masalah kesadaran etis yang lebih besar dari laki-laki (Magnus dan Viswesveran, 2005). Riset keputusan etis di konteks Minangkabau yang dilakukan oleh Oktarina dkk. (2017) dan Dwita dkk. (forthcoming) melaporkan adanya perbedaan keputusan etis antar akuntan perempuan dan laki-laki di Minangkabau. Penelitian terdahulu (Chung dan Trivedi, 2003; Serwinek, 1992) mengimplikasikan bahwa ada pengaruh gender atas whistleblowing. Gender tampaknya penting dalam memahami lebih lanjut tentang whistleblowing. Wanita lebih mungkin dibandingkan pria untuk benar-benar melakukan whistleblowing (Magnus dan Viswesveran, 2005). Sebaliknya, Keenan (1995) menunjukkan bahwa gender dikaitkan dengan niat whistleblowing, namun laki-laki yang lebih mungkin melakukan whistleblowing daripada wanita. Sims dan Keenan (1998) juga menunjukkan bahwa perempuan kurang mungkin dibandingkan laki-laki untuk memilih melakukan whistleblowing.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah hasil penelitian terdahulu menunjukkan efek gender dapat bervariasi dan tidak konsisten terhadap niat

melakukan whistleblowing. Penelitian lain menunjukkan bahwa wanita memiliki kesadaran situasi etis yang lebih besar daripada laki-laki (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Beberapa studi bagaimanapun tidak berhasil untuk mencari efek signifikan dari gender pada perilaku etis (West et al, 2004). Muga et al (2005) menyatakan analisis yang menunjukkan bahwa gender adalah faktor yang signifikan dalam hal kasus yang berhubungan dengan agen. Perempuan dalam penelitian ini menunjukkan sensitivitas etika yang lebih tinggi daripada pria. Dilihat sebagai proses yang menunjukkan pembuatan keputusan moral wanita berfokus pada kepedulian etika. Aspek lainnya, sensitivitas dari wanita lebih besar dibandingkan laki-laki dengan dilema agensi laki-laki mungkin tidak dapat mengidentifikasi, atau mengenali potensi berbahaya kepada wanita karena mereka cenderung memiliki penerima diskriminasi gender. Kaplan dkk (2008) menemukan bahwa perempuan lebih mungkin dibandingkan laki-laki untuk melaporkan tindakan kecurangan ketika mereka memiliki kesempatan untuk melaporkan melalui saluran pelaporan anonim.

Soeken dan Soeken (1987) sebaliknya menganalisis 87 kasus whistleblowing di Amerika Serikat, menemukan bahwa whistleblower seringkali adalah laki-laki (Soeken dan Soeken dalam Liyanarachchi, 2011). Sims dan Keenan (1998) menunjukkan studi tentang hasil empiris niat partisipan untuk melakukan whistleblowing menunjukkan bahwa laki-laki lebih bersedia daripada perempuan untuk melakukan whistleblowing. Sims dan Keenan (1998) juga menunjukkan bahwa perempuan lebih kecil kemungkinannya daripada laki-laki untuk memilih melakukan whistleblowing. Apabila dikaitkan dengan whistleblowing perbedaan gender terkait dengan tindakan dalam pengambilan keputusan yang akan mengekspresikan atau diam saja. Pria ketika dilihat dari aspek pemikirannya lebih berani membuat keputusan yang mirip dengan karakteristik umum pemimpin. Pria memprioritaskan berpikir logis dalam mengambil keputusan dan mengesampingkan perasaan (Abdilla, 2017). Tidak seperti wanita, mereka memprioritaskan penggunaan perasaan daripada logika

(Abdilla, 2017). Karena itu hati nurani perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan pertimbangan laki-laki dan perempuan dalam memutuskan apakah akan mengambil atau tidak atas tindakan whistleblowing.

Gender meskipun tidak dihipotesiskan dalam penelitian Liyanarachchi (2009) ternyata menunjukkan perbedaan pengaruh antara laki-laki dan perempuan terhadap niat melakukan whistleblowing. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa laki-laki dianggap lebih memiliki keberanian atau suka terhadap tantangan ketika melihat suatu temuan kesalahan dibandingkan wanita yang memikirkan keadaan dirinya sendiri dalam lingkungan pekerjaan. Keenan (1995) menyatakan bahwa laki-laki lebih mungkin memiliki niat melakukan whistleblowing daripada perempuan. Bagus Saputra, 2018 hasil pengujian hipotesisnya menunjukkan bahwa perbedaan gender berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan uji one way ANOVA. Hasil tabel menunjukkan F hitung sebesar 57,554 sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi niat melakukan whistleblowing. Karyawan akuntansi atau auditor masih menggunakan pemikiran subjektif yang berbeda yang bersumber dari pertimbangan laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan belum ada kompetensi dan komitmen yang sama atau setara antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan pekerjaan yang mendapati temuan kecurangan akuntansi. Sejalan dengan teori disonansi kognitif yang mengkaji pemikiran laki-laki dan perempuan, keduanya saling bertentangan dalam menunjukkan sikap atas rasa tidak nyaman yang dialaminya. Hasil penelitian ini konsisten dengan Liyanarachchi (2009) dan Sims dan Keenan (1998).

BAB VIII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Perilaku whistleblowing merupakan perilaku organisasional yang berorientasi dan berbasis pada etika. Keberanian melakukan tindakan whistleblowing bukan sebuah perkara yang mudah dan sederhana. Keberanian melakukan tindakan whistleblowing melalui sebuah proses yang juga mempertimbangkan risiko yang melekat (inherent risk) pada setiap tindakan whistleblowing. Sebagai manusia rasional, para whistleblower tentunya akan memanfaatkan informasi yang ada secara sistematis dan kemudian memahami dampak dari perilaku yang akan dilakukannya tersebut sebelum memutuskan untuk melakukan perilakutersebut.

Keberanian para whistleblower membongkar adanya korupsi, kecurangan atau praktik tidak sehat juga sangat dipengaruhi oleh filsafat moral atau ideologi etis yang dimilikinya. Implikasi dari temuan-temuan penelitian mendorong institusi publik untuk membangun kultur pengungkapan yang lebih baik. Salah satunya ditandai dengan pengembangan whistleblowing system (WBS) yang lebih efektif dan melindungi para whistleblower.

Secara teoritis, jika mekanisme umpan balik formal semacam itu tersedia dan ada kecenderungan untuk menerima atau menanggapi secara positif terkait pelaporan kasus atau praktik tidak sehat maka kondisi ini dapat meminimalisasi dan menghindari iklim dan budaya diam atau tutup mulut atas ketidakberesan yang terjadi di dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan review literatur hasil riset-riset terdahulu dan dikombinasi dengan analisis atas dokumen yang ada serta mengadopsi praktik terbaik WBS (best practices) yang ada di beberapa negara lain, maka terdapat beberapa aspek dan elemen kunci yang perlu diperhatikan dan

dipenuhi dalam rangka membangun dan mengembangkan kebijakan WBS yang lebih efektif, sistematis serta memberikan jaminan rasa aman serta menghilangkan dilema integritas dari para whistleblower.

Adanya beberapa aspek dan elemen kunci yaitu: aspek manusia dan budaya etis, aspek kebijakan, aspek perlindungan hukum, aspek struktur organisasi, dan aspek proses dan prosedur yang dinilai penting dan perlu diperhatikan dan dipenuhi diharapkan dapat mendorong pengembangan WBS ke depan yang lebih efektif, sistematis serta memberikan jaminan rasa aman serta menghilangkan dilema integritas dari para whistleblower.

B. Saran

Beberapa saran yang penulis pandang perlu dalam hal ini, yaitu mahasiswa akuntansi hendaknya dapat terus meningkatkan pengetahuan, pemahaman, pengalaman, dan keahlian dalam bidang akuntansi serta memiliki kemauan untuk menerapkan nilai-nilai etika dan moral dalam melaksanakan pekerjaan profesionalnya, serta pemahaman yang baik mengenai etika dan perilaku etis seharusnya dapat dimiliki oleh setiap orang.

Selain itu, perlu penelitian lanjutan yang menggunakan obyek penelitian menjadi dua atau lebih institusi sehingga dapat memperoleh perbandingan hasil penelitian, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, menggunakan responden yang berbeda, yaitu seperti dosen akuntansi, auditor, akuntan, dan pegawai bagian akuntansi yang diharapkan lebih memahami maksud dari pernyataan kuesioner, menggunakan variabel bebas lain seperti pengalaman kerja, masa kerja, love of money, locus of control, moral reasoning, ethical sensitivity, machiavellian, toleransi resiko, dan sebagainya. Kemudian, dapat menambahkan variabel mediasi, seperti love of money atau variabel gender, usia, dan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Bagi perusahaan dan organisasi sektor publik agar dapat menerapkan kebijakan anonim whistleblowing system dalam meminimalisir

tindakan kecurangan oleh karyawan di dalam organisasi.

Bagi karyawan dalam perusahaan/organisasi yang sering menjadi sasaran ancaman retaliation, agar lebih memahami kondisi dan lingkungan pekerjaan serta mengetahui saluran pelaporan saat menemukan temuan kecurangan yang mengancam perusahaan/organisasi dan diri sendiri. Bagi akademisi, agar dapat menanamkan nilai-nilai moral jujur, keberanian, dan tanggungjawab kepada mahasiswa agar terbentuk sikap etis dalam dunia yang ditekuninya. Bagi pemerintah, agar dapat menerapkan aturan hukum yang melindungi seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindakan whistleblowing.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, Zulfah F N. 2017. *The Influence Of Gender, Religiosity And Retaliation On Whistleblowing Intention*. Skripsi. Fakultas ekonomika dan bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : Yogyakarta
- Ahmed Riahi-Belkaoui dan R. D. Picur. 2001. *The Investment Opportunity Set Dependence Of Dividend Yield And Price Earnings Ratio*. Managerial Finance, Vol. 27
- Albrecht, W. Steve. 2003. *Fraud Examination*. South western: Thomson
- Amri, Gusti. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran –SPP (Whistleblower System–WBS)*, Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Arens A., Randal J. Elder, Mark S, Beasley. 2012. *Auditing And Assurance Services: An Integrated Approach 14th edition*. New Jersey: Prentice-Hall. Zainudin (2006)
- Astuti, Yulianto. 2016. *Good Governance Pengelolaan Keuangan Desa Menyongsong Berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia 1:1:1-14
- Basri, Yesi Mutia. 2015. *Pengaruh Gender , Religiusitas Dan Sikap Love Of Money Pada Persepsi Etika Peggelapan Pajak Mahasiswa Akuntansi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis. Volume 10.1. Universitas Riau
- Brandon. 2013. *Whistle Blower*. Diakses di <http://www.scribd.com/doc/123318539/Whistle-Blower>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2019.
- Charismawati, C. 2011. *Analisis Hubungan Antara Love of Money Dengan Persepsi Etika Mahasiswa Akuntansi*. Skripsi Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Chung, Janne dan Viswanath Umashanker Trivedi. 2003. *The Effect of Friendly Persuasion and Gender on Tax Compliance Behavior*. Journal of Business Ethics, Volume. 47, No. 2 (October);
- Daniri, Mas Achmad dkk. 2007. *Modul Whistleblowing System*. Diakses di <http://www.kadin-indonesia.or.id/enm/images/dokumen/KADIN-107-2345-03122007.pdf>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2019.

- Devi, Novita Sari. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi* (Studi Empiris pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang).FE UNP : Padang.
- Fajri M.P, Mohammad. 2009. *Whistleblower dan Peran Strategis di Korporasi Indonesia*. http://muc-gcg-risk.blogspot.com/2009_10_01_archive.html. Diakses pada tanggal 4 Maret 2019.
- Fakih, Mansour. 2013. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gunarsa, Dr Singgih D. 2002. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia
- Hall, James A. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi, Ed. 4*. Jakarta:Salemba Empat.
- Hidayati Nurul, dan Trisnawati Dewi.*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan* (studi Kasus Pada bagian marketing PT. Wahana Sahabat Utama).Jurnal Of Manajemen,Vol.2, No.2 Maret 2016.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. 2005. *Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and Expanded Second Edition*. New York: McGraw-Hill USA
- Holmes, Kevin., Lisa Marriott, and John Randal. 2012. *Ethics And Experiments in Accounting—A Contribution To The Debate On Measuring Ethicalbehaviour*.Pacific Accounting Review, vol. 24, no. 1
- Kaplan, S.E., and Whitecotton, S.M., 2001. *An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment*. Auditing :A Journal of Practice & Theory. Vol.20
- Keenan, J. P. (1995). *Whistleblowing and the First-Level Manager: Determinants of Feeling Obligated to Blow the Whistle*. Journal of Social Behavior and Personality
- Krech, David and Egerton L.Ballanchey. 1962. *Individual in Society, A text Book of Social Psychology*. Tokyo: Mc Grawhill Kogo Fusha.

- Liyanarachchi, G., and Chris, N., 2009. *The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence*. Journal of Business Ethics. Vol.89
- Manafe, Yeremia Djefri. 2010. *Dasar-Dasar Teori Komunikasi (Edisi Revisi)*. Kupang:Undana Press.
- Merdikawati, Risti dan Andi Prastiwi. 2012. *Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing*. Diponegoro Journal Of Accounting: Vol. I, No. 1.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. dan Viswesvaran, Chockalingam. 2005. *Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation*. Journal of Business Ethics. Vol. 52
- Miftah Toha. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Morrison EW, Milliken FJ. 2000. *Organizational Silence : A Barrier to Change and Development in a Pluralistic*. The Academy of Management Review, 25(4)
- Mosse, Julia Cleves. 2007. *Gender & Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mugan, Can Simga et al.2005. *The Influence of Nationality and Gender on Ethical Sensitivity: An Application of the Issue-Contingent Model*. Journal of Business Ethics. Vol.57
- Mustapha, M and Ling Sing Siaw. 2012. *Whistle Blowing :Perceptions of Future Accountants*. International Conference on Economics Business Inovation, Vol. 38
- Mustapha, M., &Siaw, L. S. 2012. *Will Final Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case*. International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 3, No. 5
- Near, J. P And Miceli, M. P. 1995. *Effective Whistleblowing*. The Academic Of Management Review, Vol. 20, No.3
- Nixson. 2013. *Perlindungan Hukum terhadap Whistleblower dan Justice Collaborator dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. USU Law Journal: Vol. II, No. 2

- O'Leary, C., and Cotter D. 2000. *The Ethics of Final Year Accountancy Students: an International Comparison*. Managerial Auditing Journal.
- Parek, Udai. 1984. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Priantara, Diaz. 2013. *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purba, P.Bona. 2015. *Fraud Dan Korupsi*. Jakarta: Lestari Kiranatama.
- Qusqas, Firas and Brian H Kleiner. 2001. *The Difficulties of Whistleblowers Finding Employment*. Management Research News:Volume 24, Number 3/4.
- Robbins, Stephen. 2008.*Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat)
- Rukmawati, A.D. 2011. *Persepsi Manajer dan Auditor Eksternal Mengenai Efektivitas Metode Pendeteksian dan Pencegahan Tindakan Kecurangan Keuangan*. Diponegoro Jurnal of Accounting.
- Serwinek, P.J. 1992. *Demographic and related differences in ethical views among small businesses*.Journal of Business Ethics. 11(7)
- Sims, R.L., and Keenan, J.P.,1998. *Predictors of External Whistleblowing : Organizational and Intrapersonal Variables*. Journal of Business Ethics. Vol.17 (4)
- Soeken, K.L. dan Soeken, D.R.1987. *A Survey of Whistleblowers; Their Stressors and Coping Strategies*. Association ofMental Health Specialists, Laurel, Md
- Soelaeman. 1987. *Ilmu Budaya Dasar*. Bandung: PT. ERESKO.
- Sugihartono Dkk. 2007.*Psikologi Pendidikan*.Yogyakarta: UNY Press.
- Theodorus M. Tuanakotta, 2010. *Akuntansi Forensi dan Audit Investigatis*, Edisi II. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Tjahjono, Subagio., Dkk. 2013. *Business Crimes And Ethics*. Yogyakarta.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2006. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: FEUI.

- Tuanakotta, Theodorus M. 2013. *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Twenge, J. M. (1997). *Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis*. *Sex Roles*. 36 (5–6): 305–325.
- Wahyuningsih, Widya. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang
- Waidi, 2006. *Pemahaman dan Teori Persepsi*. Bandung: Remajakarya.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Surabaya: Bina Ilmu.
- West, Tim et al. 2004. *Cheating and Moral Judgement in the College Classroom: A Natural Experiment*. *Journal Of Business Ethics*. Vol 54