

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan *fraud* tidak pernah punah dari pengelolaan suatu entitas atau organisasi, baik entitas sektor publik maupun sektor privat. Pengelolaan entitas yang telah direncanakan dengan sangat baik, terkadang menjadi tercoreng akibat tindakan *fraud* yang terjadi dalam pengelolaan organisasi tersebut. Sehingga upaya untuk meminimalisir terjadinya *fraud* harus dilakukan oleh manajemen organisasi untuk memastikan entitas berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Kerugian yang dialami oleh entitas disebabkan *fraud* memberikan dampak yang sangat besar, bukan hanya kerugian secara *financial*, namun juga kerugian besar lainnya seperti hilangnya produktivitas, meningkatnya ketakutan akan ketidakamanan dan hilangnya kepercayaan serta biaya tambaha untuk melakukan audit. Sehingga untuk mengantisipasi hal tersebut, *fraud* menjadi perhatian utama bagi organisasi, investor, regulator, auditor dan seluruh pihak yang memiliki kepentingan atas suatu organisasi (Tarjo dkk, 2021:23).

Berdasarkan *Association of Certified Examiners* (ACFE), mengklasifikasikan *fraud* ke dalam berbagai bentuk dan tindakan korupsi (*corruption*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) dan kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*). Penyalahgunaan aset dapat dilakukan oleh manajemen, karyawan suatu entitas, pemasok atau individu yang tidak ada hubungannya dengan entitas korban. Selain itu, tindakan *fraud* jga dapat dibedakan menjadi *fraud* eksternal yang dilakukan oleh individu di luar organisasi

atau perusahaan dan *fraud* internal yang dilakukan oleh orang dalam organisasi atau perusahaan seperti karyawan (Prasetyono dkk, 2021:2).

Di Indonesia sendiri istilah *fraud* belum terlalu diketahui secara luas. *Fraud* merupakan perbuatan kecurangan atau penyimpangan yang dilakukan secara individual atau kelompok dimana perilaku tersebut akan merugikan orang lain. Masyarakat lebih cenderung pada istilah korupsi untuk sebuah penyelewengan maupun penyalahgunaan kekuasaan. Akan tetapi konteks *fraud* lebih luas dibandingkan dengan korupsi karena di dalam *fraud* mencakup korupsi. *Fraud* sebagai dampak dari mementingkan diri sendiri. Padahal saat ini Negara telah menetapkan peraturan yang sangat ketat, namun pada kenyataannya masih banyak yang melakukan kecurangan (Pebruary dkk, 2020:1).

Indonesia merupakan Negara besar dengan jumlah penduduk terbanyak ke empat di dunia. Dengan jumlah penduduknya yang begitu banyak, sejalan pula dengan banyaknya kasus *fraud* yang terjadi di Indonesia (Irianto & Novianti, 2018:66-67). Berdasarkan laporan Survei *Fraud* Indonesia tahun 2020 menyatakan bahwa skema *fraud* di Indonesia adalah korupsi 69,9%, penyalahgunaan aset 20,9% dan *fraud* laporan keuangan 9,2%. Dalam hal ini, maka pihak yang paling sering melakukan tindakan *fraud* adalah karyawan serta karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan memberikan dampak yang besar dari tindakan *fraud* yang dilakukan (Prasetyono dkk, 2021:3-4).

*Fraud* dipandang sebagai suatu masalah serius dalam perusahaan sehingga harus dilakukan tindakan pencegahan sedini mungkin. Pencegahan *fraud* merupakan upaya terstruktur yang diharapkan mampu meminimalisir timbulnya

berbagai faktor penyebab *fraud*. Pencegahan ini berisi serangkaian prosedur yang memiliki tujuan khusus, disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah dan menghalangi terjadinya tindakan *fraud*. (Hasan dkk, 2022:177).

*Fraud* dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN), khususnya BUMN Perkebunan sering terjadi seperti kasus pencurian, penggelapan, korupsi dan lain-lain dikarenakan lemah dan tidak optimalnya Sistem Pengawasan Internal (SPI) dalam mencegah berbagai praktik curang (*fraud*). Hal ini dikarenakan peraturan perundang-undangan yang mengatur lebih fokus pada pengawasan yang bersifat administratif dan finansial dari pada pengawasan yang bersifat pencegahan dini dan penindakan. Konsep SPI pada BUMN Perkebunan terdiri dari berbagai unsur seperti Dewan Komisaris, SPI, Komite Audit, Direksi, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan unsur lainnya yang memiliki fungsi untuk memantau, memonitor jalannya kegiatan usaha BUMN perkebunan. Berbagai unsur tersebut seharusnya memiliki hubungan satu sama lain, saling terkait secara langsung dan saling mempengaruhi dalam rangka efisiensi dalam mencapai tujuan BUMN Perkebunan, terutama untuk mengejar keuntungan dari hasil usaha. Namun kenyataannya, masih banyak BUMN Perkebunan yang secara ekonomi tidak efisien dan menjadi penyebab persoalan beban Negara yang harus ditanggung. Menurut *Indonesia Corruption Watch* (ICW) bahwa banyak kasus penyimpangan keuangan yang terjadi dalam BUMN Perkebunan (Siringoringo & Naldo, 2022:1-3).

Salah satu langkah yang dapat berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* yaitu budaya organisasi dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan

pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja dan menjadi panduan bagi kebijakan organisasi (Marwan dkk, 2020:35)

Budaya organisasi yang baik nantinya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan dan organisasi perusahaan serta mendukung ekspektasi perusahaan sehingga para karyawan bisa menggunakan nilai-nilai tersebut sebagai pedoman dan pegangan dalam berperilaku. Budaya organisasi diantara para karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk mendukung perkembangan perusahaan dan membentuk perilaku sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan maka *fraud* dapat dihilangkan karena antar karyawan akan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan (Hasan dkk, 2022:179).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisna Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Diperkuat oleh penelitian Riri Zelmianti dan Lili Anita (2015) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut dikarenakan penerapan akan nilai-nilai positif berdasarkan budaya organisasi yang baik oleh setiap karyawan dapat meminimalisir dari terjadinya praktik kecurangan atau *fraud* di dalam

sebuah perusahaan. Karyawan yang menerapkan nilai-nilai budaya positif yang telah diterapkan oleh perusahaan di dalam setiap aktifitas pekerjaannya tidak akan melakukan sebuah tindakan kecurangan di dalamnya. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada salah satu karyawan di PTPN I Langsa dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di dalam perusahaan telah dibentuk dengan sangat baik demi menjaga perilaku dari setiap karyawannya agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan maksimal. Namun, pembentukan budaya organisasi ini tidak berjalan dengan optimal pada setiap pelaksanaannya karena kepribadian masing-masing karyawan yang terkadang mengabaikan budaya organisasi yang telah dibentuk tersebut.

Hal lainnya yang dapat berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* yaitu audit internal yaitu auditor yang melakukan pekerjaannya pada suatu lembaga atau perusahaan yang tugasnya untuk menentukan apakah manajemen telah mengikuti proses sesuai dengan ketentuan serta menjalankan keputusan yang ditetapkan serta menentukan apakah perlindungan terhadap entitas atau aset organisasi sudah baik. Audit internal sangat berperan dalam menjaga informasi keuangan dan operasional yang akurat dan meminimalisir segala bentuk risiko di dalam lembaga atau perusahaan (Dewi, 2020:29-30).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji Ahmad Fachrurroji (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan audit internal terhadap pencegahan *fraud*. Diperkuat oleh penelitian Indra Firmansyah (2020) dan Komang Yoga Mahendra dkk (2021) yang menunjukkan hasil bahwa audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal

tersebut dikarenakan audit internal yang memadai di dalam perusahaan akan mengurangi segala bentuk kesalahan dan penyelewengan yang terjadi di dalam perusahaan sehingga perilaku *fraud* dapat diminimalisir dengan segera.

Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada salah satu BUMN Perkebunan yaitu PT Perkebunan Nusantara (PTPN) I Langsa yang dihimpun dari berbagai artikel berita *online* dapat diketahui jika dalam pelaksanaan kegiatan di dalam PTPN 1 Langsa banyak ditemukan dugaan *fraud* dalam beberapa proyek dan pelaksanaan kegiatan perusahaannya (realitas *online.id*). Dalam hal ini, Menteri BUMN Erick Thohir menyatakan jika beban hutang hingga Rp43 triliun yang dicatatkan oleh PT Perkebunan Nusantara (Persero) merupakan bentuk korupsi terselubung yang telah berlangsung sejak lama (*kompas.com*). Atas fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam PTPN I Langsa, audit internal belum berjalan dengan baik dan maksimal dikarenakan tindakan dalam melakukan kecurangan di dalam perusahaan masih sangat tinggi.

Selain itu, *whistleblowing system* merupakan salah satu cara untuk mengungkap kecurangan yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan. dan *whistleblowing system* merupakan aktor penting untuk mengungkapkan kecurangan (*fraud*) yang telah atau sedang terjadi di lembaga. *Whistleblowing system* (pengungkapan kecurangan) yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan dampak bagi pelaksanaan organisasi yang jujur dan akuntabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran karyawan sangat penting dalam pengungkapan kecurangan pada organisasi. Karyawan merupakan bagian internal

organisasi yang berpeluang lebih tinggi untuk dapat melihat dan mendeteksi terjadinya kecurangan dibanding pihak lainnya diluar organisasi. Tindakan *whistleblowing* dapat dilakukan melalui dua mekanisme yaitu pengungkapan kepada pihak internal organisasi seperti melaporkan kepada manajemen tingkat atas atau pada atasan langsung dan pengungkapan kepada pihak eksternal organisasi seperti kepolisian atau lembaga hukum (Sopannah dkk, 2020:163).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardana et al (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Diperkuat oleh penelitian Rahajeng Anindyajati (2021) dan Ni Putu Agustina Widyawati, Edy Sujana, Gede Adi Yuniarta (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut dikarenakan *whistleblowing system* merupakan sebuah wadah bagi seseorang untuk dapat melaporkan sebuah pelanggaran atau *fraud* yang terjadi di dalam perusahaan. Dengan adanya pelaporan tersebut maka perilaku *fraud* yang terjadi dapat dicegah secara dini sehingga dampak kerugian yang akan dialami oleh perusahaan dapat dicegah. Sehingga semakin baik penerapan *whistleblowing system* maka pencegahan terhadap praktik penyimpangan atau *fraud* akan semakin menurun.

Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di PTPN I Langsa dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak memiliki keberanian yang cukup untuk melaporkan setiap perilaku kecurangan yang terlihat dan terjadi di dalam perusahaan. Karyawan

lebih memilih diam dan tetap terus untuk melakukan pekerjaannya tanpa melaporkan perilaku penyimpangan tersebut dikarenakan tidak ingin ikut campur dan berurusan dengan perihal-perihal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Perilaku seperti ini menyebabkan *whistleblowing system* yang ada di dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif dan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Audit Internal dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada PTPN I Langsa”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian dapat dirumuskan, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa ?
2. Apakah audit internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa ?
3. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa ?
4. Apakah budaya organisasi, audit internal dan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa ?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa.
3. Untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, audit internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada PTPN I Langsa.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari pemaparan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberi kontribusi sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi kebutuhan akademik dan dapat menjadi referensi mengenai pengaruh budaya organisasi, audit internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian untuk penelitian berikutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pencegahan *fraud*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tempat dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama pembelajaran di masa perkuliahan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan upaya-upaya dalam menghilangkan *fraud* di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan secara optimal dengan mencapai tujuan yang diinginkan bersama.