

Determinan Perilaku Etika Pada Sistem *Whistleblowing* Implikasi Pada *Detection Fraud*

Lesi Hertati¹, Lilis Puspitawati²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Email: lesihertati@uigm.ac.id

Abstract

The research aims to determine employee behavior regarding whistleblowing, fraud prevention and ethical behavior. The sample in this study were all employees of PT Interbis Palembang, totaling 1,500 people. Data analysis technique uses simple linear regression and path analysis. The results of the study show that employee behavior regarding whistleblowing has a significant effect on fraud prevention, employee ethical behavior has a significant effect on ethical disclosure behavior violation or disclosure of unlawful acts or actions others that can be detrimental to the organization and stakeholders. Companies should develop a culture that encourages employees to have the courage to report known fraudulent acts by providing immunity from administrative sanctions to good faith reporters. The reporter must obtain information regarding the handling of the reported case and its progress whether it can be followed up or not. The whistleblowing system unit implementing officer immediately conducts an investigation with Gather evidence regarding the reported case. This is to determine whether fraud reports can be followed up or not.

Keywords: *Ethical Behavior; Whistleblowing System; fraud detection; Violation Disclosure; Cultural Development.*

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui tingka laku karyawan mengenai whistleblowing, pencegahan fraud terhadap etika prilaku. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Interbis Palembang yang berjumlah 1.500 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan analisis jalur. Hasil dari penelitian menunjukkan tingak laku karyawan mengenai whistleblowing berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan fraud, prilaku etika karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap etika prilaku pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi

maupun pemangku kepentingan. Perusahaan hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beritikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit whistleblowing system segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

Kata kunci: *Prilaku Etika; Sistem Whistleblowing; Detection Fraud; Pengungkapan Pelanggaran; Pengembangan Budaya.*

Pendahuluan

Fraud merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain, tetapi tidak sebatas hanya pada korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, pemalsuan (Hasibuan, et, all, 2023). Yang juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, menyembunyian atau penghancuran dokumen maupun laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan. Kecurangan tersebut biasanya dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi (Hertati, 2023). Dalam konteks organisasi, nilai etika dan moral perorangan harus muncul sebagai aturan etika organisasi yang telah terkodifikasi sebagai kode etik dan kelengkapannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum intensitas terjadinya fraud pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, dan pengawasan berada dalam katagori terjadi fraud. Kegiatan yang dianggap signifikan dalam intensitas kemunculan fraud-nya adalah meninggikan anggaran dalam pengajuan kegiatan serta menggunakan barang milik negara untuk kepentingan pribadi. Terdapat 2 (dua) jenis *fraud* yaitu *fraud behalf of organization* dan *fraud against organization*. *Fraud behalf of organization* adalah kecurangan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Kecurangan ini juga disebut dengan istilah *management fraud* atau *financial statement fraud*. Adapun tujuan dari kecurangan ini adalah mengelabui para *stakeholder* yang merupakan pengguna laporan keuangan. Sedangkan *fraud against organization* yaitu

kecurangan yang dilakukan dengan cara menyalahgunakan aset seperti kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*occupational fraud*). Kecurangan ini akan sangat merugikan organisasi yang bersangkutan (Hastutik, et al., 2022). Meskipun kebanyakan dari kecurangan ini berupa pencurian aset organisasi oleh karyawan, akan tetapi kecurangan dapat juga berupa tindakan kecurangan lain yang dilakukan seorang karyawan yang dapat merugikan organisasi yang bersangkutan (Albrecht *et al.*, 2012).

Menurut Wells (1997) ada tiga penyebab terjadinya *occupational fraud* yang digambarkan dalam *fraud triangle*. Pertama, *Opportunity* (kesempatan) yaitu seorang individu atau kelompok melakukan *fraud* karena adanya kesempatan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai aturan yang ada sehingga seseorang dapat menggunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan *fraud*. Kedua, *Pressure* (tekanan) yaitu *fraud* yang dilakukan oleh seorang individu akibat adanya tekanan dari pihak-pihak tertentu. Tekanan ini biasanya datang dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Ketiga, *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu *fraud* yang terjadi karena adanya pola pikir atau rasionalisasi dari pelaku yang menganggap bahwa tindakan *fraud* tersebut benar dengan alasan tertentu.

Perusahaan berdasarkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya menjadi semakin baik. Salah satu bentuk penerapan GCG ialah *whistleblowing system* (sistem pelaporan pelanggaran). Selain untuk tata kelola perusahaan yang lebih baik, *whistleblowing system* muncul karena semakin banyaknya kasus *fraud* (kecurangan), penyimpangan keuangan, dan merupakan bagian dari pengendalian internal. Untuk mengurangi kasus *fraud* tersebut, maka dibentuklah *whistleblowing system* yang diharapkan dapat menjadi system yang efektif dalam meminimalisir *fraud* dalam perusahaan maupun pemerintahan (Safkaur dan Hertati, 219).

Terkait dengan usaha penerapan *good corporate governance* dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang tepat untuk mencegah dan memerangi *fraud* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu diterapkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun di sektor publik (Komite Nasional Kebijakan Governance 2008).

Menurut Hwang *et al.* (2008) berpendapat bahwa *whistleblowing*

adalah cara tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan wewenang atau jabatan. Elias dalam Krehastuti (2014) berpendapat bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*external*). *Internal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *external whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan kemudian memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat. Oleh karena itu maka seseorang yang melakukan pelaporan akan adanya *whistleblowing* di suatu tempat dan daerah, maka disebut juga *whistleblower*.

Whistleblower merupakan seseorang yang mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan (*whistleblowing*). Pada dasarnya *whistleblower* merupakan karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. *Whistleblower* biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangat penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi. Peran *whistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak orang yang sangat takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena banyak risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari pemecatan pihak organisasi tempat ia bekerja dan ancaman terlapor pada dirinya dan keluarganya (Hertati, L., & Safkaur, O. (2021).

Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dilatarbelakangi berbagai motivasi, seperti pembalasan dendam ingin “menjatuhkan” perusahaan tempatnya bekerja, mencari “selamat”, atau niat untuk menciptakan lingkungan perusahaan tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan lebih beretika. Yang jelas seorang *whistleblower* memiliki motivasi pilihan etis yang kuat untuk berani mengungkap skandal kejahatan terhadap publik. *Whistleblower* memiliki suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya sebuah skandal untuk diungkap (Semendawai *et al.*, 2011).

Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* merupakan suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan yang meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower*, dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini merupakan wadah atau saluran bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan.

Sistem ini dibentuk oleh Komite Audit perusahaan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX .1.5 yang mewajibkan Komite Audit untuk menangani pengaduan, dan *Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 310* tentang *Public Company Audit Committee* yang mengharuskan Komite Audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan bertujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi(Hertati,(2021).

Di Indonesia *whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan yang tergolong baru diterapkan. Dalam rangka mendorong terciptanya GCG dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan *Corporate Governance* di Indonesia, maka Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) menerbitkan suatu pedoman yang diberi judul “Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS)” pada tahun 2008. Ada beberapa teori penyebab terjadinya korupsi yang pada intinya terbagi atas faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan penyebab orang melakukan korupsi atas dorongan (pengaruh) pihak luar atau lingkungan. Faktor internal penyebab korupsi datangnya dari diri pribadi atau individu. Faktor internal sangat ditentukan oleh kuat tidaknya nilai-nilai anti korupsi tertanam dalam diri setiap individu. Oleh karena itu, perlu adanya penanaman dan implementasi nilai-nilai anti korupsi sebagai upaya pembentengan diri dari perilaku korupsi,(Umar,et,all, 2018).

Kegalauan Presiden Joko Widodo melihat kondisi korupsi di Indonesia saat ini yang belum memperlihatkan kemajuan yang berarti. Dalam pemberitaan di media massa, baik media cetak, elektronik, sampai media sosial, mempertontonkan kepada masyarakat Indonesia perilaku korup para penyelenggara negara, bagaimana mereka *merampok* uang rakyat, melakukan suap maupun gratifikasi, dengan tidak memperlihatkan sikap penyesalan malahan seakan bangga menjadi *pesakitan*. Tak terkecuali, para penegak hukum yang seharusnya menjadi garda paling depan dalam penegakan hukum, justru ikut berpesta pora dalam penjarahan uang rakyat. Lebih-lebih ketika kita melihat lebih jauh

dalam proses peradilan sampai kasus dimaksud mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*). Bagaimana sikap mereka (*pesakitan*) ketika aparat penegak hukum memberikan vonis ringan, baik berupa hukuman pengembalian uang/denda maupun hukuman badan, seakan drama yang baru saja dimainkan berakhir dengan *happy ending*. Itulah kondisi hukum di negeri kita tercinta ini, yang konon hukum dianggap sebagai *panglima*. Sebagaimana dalam konstitusi kita disebutkan bahwa Negara Indonesia berdasar atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*Machstaat*).

Adanya kecenderungan penurunan perilaku korupsi di Indonesia, walaupun upaya pre-emptive dan preventif telah dilakukan oleh pemerintah dengan melibatkan berbagai pihak, baik pemuka agama, mahasiswa, lembaga swadaya masyarakat (LSM) maupun masyarakat pegiat anti korupsi lainnya. Ibaratnya, badai korupsi di Indonesia seolah masuk dalam kondisi yang *anomali*. Kelengkapan perangkat yang telah disediakan oleh pemerintah, sudah dapat dibilang cukup memadai, namun tetap saja belum memperlihatkan kondisi yang diharapkan masyarakat. Bisa jadi, pemerintah lebih menggiatkan upaya pembentukan karakter bangsa, karena ke depan yang dibutuhkan adalah manusia yang mempunyai integritas. Komponen masyarakat untuk tidak patah semangat, terutama komitmen pemerintah untuk selalu menjaga wibawa pemerintah bahwa kita jangan sampai kalah dengan koruptor, (Umar, et,ell, 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan *Institute of Business Ethics* (2008) memberi kesimpulan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, akan tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

Menurut pendapat Sulistomo & Prastiwi (2011), sudah cukup banyak nama yang tercatat sebagai *whistleblower* yang menjadikan munculnya *whistleblowing system* ini, beberapa diantaranya adalah Cynthia Cooper untuk kasus perusahaan Worldcom, Sherron Watkins untuk kasus perusahaan Enron, dan Susno Duadji untuk kasus praktek mafia di jajaran yudikatif di Indonesia telah meningkatkan perhatian tentang tindakan kecurangan. Tuanakotta (2010) menjelaskan beberapa kasus *whistleblower*, seperti Agus Condro dalam kasus dugaan suap BI, Endin Wahyudin dalam kasus penyuapan yang melibatkan tiga hakim agung, dan Yohanes Waworuntu dalam kasus penyuapan Sistem Administrasi Badan Hukum.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017)

menyebutkan bahwa persepsi karyawan mengenai perilaku etis mengenai *whistleblowing system* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan, hasil penelitian Nugroho (2016) memberikan hasil bahwa persepsi karyawan tentang perilaku etis mengenai *whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, untuk mengetahui pengaruh persepsi mengenai *whistleblowing system* terhadap perilaku etis pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, untuk mengetahui pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, dan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis pada PT. Interbis. Penelitian membahas beberapa faktor yang diduga mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu, *whistleblowing system* dan perilaku etis. Selain itu penelitian ini dimotivasi oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil yang diperoleh.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian, 2023

Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* pada tahun 2008 menyatakan bahwa *whistleblowing system* minimal terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Karyawan yang paham dengan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat mempengaruhi mereka untuk enggan melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi jika mereka mengetahuinya. Organisasi atau perusahaan sebagai badan hukum dipandang sebagai individu. Berkenaan dengan status tersebut organisasi dituntut berperilaku etis terhadap pekerja, konsumen, atau masyarakat pada umumnya. Namun dalam organisasi dilemma etik sering muncul ketika pada saat yang sama manajemen dituntut meningkatkan keuntungan organisasi dan memaksimalkan manfaat yang bisa diperoleh konsumen melalui produk yang dihasilkan organisasi. Dimana perilaku etis dapat diindikasikan bahwa seseorang yang memiliki perilaku etis yang kuat akan cenderung menghindari

kecurangan. Semakin tinggi perilaku etis yang ada dalam setiap individu terhadap organisasi maka akan meningkatkan kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan *whistleblowing system*, maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan *fraud* atau kecurangan. Oleh karena itu maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H1: Perilaku Etika berpengaruh terhadap Detection *Fraud*

Whistleblowing system dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat mendukung perilaku karyawan untuk mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan. Pemahaman karyawan mengenai aspek-aspek *whistleblowing system* terbukti dapat mempengaruhi perilaku etis mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang diterapkan perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarnya. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, maka mereka akan semakin taat dan patuh dengan kode perilaku perusahaan, sehingga mereka menjadi berperilaku etis.

H2: Sistem *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Detection *Fraud*

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan identifikasi masalah dan perumusan masalah penelitian, dilanjutkan dengan studi kepustakaan, perumusan hipotesis, analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program *software* SPSS dan mengambil kesimpulan akhir. Penelitian ini dilakukan pada PT Interbis dengan populasi penelitian seluruh karyawan PT Interbis yang berjumlah 1.500 orang.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas adalah Perilaku Etika, variabel terikat adalah Sistem *Whistleblowing* serta variabel *intervening* adalah Detection *Fraud*. Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai saluran bagi seseorang untuk melaporkan kepada atasan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan. Dalam hal ini, karyawan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *whistleblowing system* (Hasibuan, et, all, 2023).

Variabel independen diwakili oleh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*. Di dalam variable ini, ada tiga hal yang menjadi indikator penelitian, yaitu aspek struktural *whistleblowing system*, aspek operasional *whistleblowing system*, dan aspek perawatan *whistleblowing system*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediator atau *intervening* adalah variabel perilaku etis. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik, serta dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Hertati, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator perilaku etis seperti yang dikemukakan oleh Arens (2013) yaitu unsur-unsur kode perilaku yang terdiri dari kode perilaku perusahaan, perilaku umum karyawan, aktivitas, pekerjaan dan jabatan direktur di luar, hubungan dengan klien dan pemasok, berurusan dengan orang dan organisasi luar, komunikasi yang sigap, dan privasi dan kerahasiaan, Arifin,et,all, 2023).

Siahaan, et,all, (2019) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk perbuatan tidak jujur yang dapat mengakibatkan peluang kerugian maupun kerugian yang nyata bagi perusahaan, karyawan, dan orang lain. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi baik. Indikator yang mendasari peneliti mengenai variabel pencegahan *fraud* adalah indikator tentang *fraud tree*. Indikator ini terdiri dari tiga cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset perusahaan, dan kecurangan laporan keuangan.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan data yang akurat dengan menggunakan kuesioner. Teknik kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden Sugiyono (2018). Kuesioner yang disebarkan berupa kasus dan beberapa pernyataan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur

Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pernyataan untuk variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, perilaku etis, dan pencegahan *fraud*. Kuesioner yang diberikan oleh peneliti, petunjuk pengisian kuesioner yang dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

Uji ini digunakan untuk menggambarkan profil data sampel yang meliputi antara lain *mean*, *median*, maksimum, minimum, dan deviasi standar. Seperti yang dinyatakan Ghazali (2011:19) bahwa tujuan statistik deskriptif adalah untuk memberi gambaran suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, varians, maksimal, dan minimal. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana dan analisis jalur dengan bantuan program SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Nilai Rata-Rata	Standar Deviasi
Perilaku Etika	11	50	27,896	9,368
Sistem <i>Whistleblowing</i>	17	65	38,379	11,785
Ditection <i>fraud</i>	14	36	25,357	4,645

Sumber: Data Penelitian, 2023

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel persepsi Perilaku Etika memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata sebesar 27,896, dan standar deviasi sebesar 9,368. Pada variabel Sistem *Whistleblowing* memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 65, nilai rata-rata sebesar 38,379, dan nilai standar deviasi sebesar 4,645. Pada variabel Ditection *fraud* nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 36, nilai rata-rata sebesar 25,357, dan nilai standar deviasi sebesar 4,645. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melalui Uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilainya diatas 0,05 maka Distribusi data dinyatakan memenuhi uji normalitas, sedangkan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Dalam penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0,852 lebih besar dari *standard alpha* 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Correlations Persepsi Karyawan dan Ditection *Fraud*

Perilaku Etika		Ditection <i>Fraud</i>
	Pearson Correlation	1
Perilaku Etika	Sig. (2-tailed)	0,681** 0,000

	N	89	89
	Pearson Correlation	0,681*	1
		*	
Ditection Fraud	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	89	89

Sumber: Data Penelitian, 2023

Persepsi karyawan dengan pencegahan *fraud* mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,681 dengan nilai tersebut, berarti hubungan antar kedua variabel sangat kuat. Dan dengan signifikan 0,000 yang berarti $\leq \alpha 0,10$ yang menyatakan benar adanya hubungan antara kedua variabel persepsi karyawan dan pencegahan *fraud*. Kesimpulannya, pada penelitian ini, benar adanya hubungan antara persepsi karyawan dan pencegahan *fraud* dengan hubungan yang sangat kuat, karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,681.

Tabel 3. Korelasi Variabel Perilaku Etika dan Sistem Whistleblowing dan Ditection Fraud

Perilaku Etika		Sistem Whistleblowing	Ditection Fraud
Perilaku Etika	1,000	0,681	0,849
Sistem Whistleblowing	0,681	1,000	0,685
Ditection Fraud	0,849	0,685	1,000

Sumber: Data Penelitian, 2023

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Perilaku Etika mengenai *whistleblowing* dan Ditection *fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel *intervening* dengan nilai signifikan 0,000. yang berarti $\leq \alpha 0,10$. Hubungan antar variabel dikatakan sangat kuat karena tingkat hubungannya sebesar 0,681. Pada variabel perilaku etis terhadap *whistleblowing* memberikan nilai korelasi sebesar 0,849 dan hubungan korelasi antara variabel perilaku etis terhadap ditection *fraud* memberikan nilai korelasi sebesar 0,685.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengolahan Data

Hubungan Variabel	Korelasi	Pengaruh	Persamaan Regresi	Uji Signifikan
X @ Y	0,681	46,30 %	$Y = 15,977 + 0,338 (X)$	Signifikan
Y @ Z	0,849	72,10 %	$Y = 8,685 + 1,068 (X)$	Signifikan
Z @ X	0,685	46,90 %	$Y = 15,004 + 0,270 (X)$	Signifikan
XZ @ (Variabel Intervening)	0,849	49,30 %	$Y = 18,515 + 0,107 X + 0,003 1 X - Z 1$	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 yaitu regresi sederhana dan regresi dengan variabel *Moderated Regression*

Analysis (MRA). Di mana hasilnya dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut: Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 46,30%. Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* terhadap perilaku etis adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 72,10%. Pengaruh perilaku etis terhadap detection *fraud* adalah berpengaruh signifikan sebesar 46,90%. Pengaruh variabel *intervening* perilaku etis terhadap perilaku etika mengenai *whistleblowing* dan detection *fraud* adalah memperkuat sebesar 49,30 %.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap detection *fraud* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian mendukung penuh untuk diadakan sistem *whistleblowing system* karena perusahaan terbukti dapat mencegah akan adanya *fraud*. Dalam kegiatan *whistleblowing*, harus diterapkan akan adanya tiga aspek, antara lain aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Dalam penelitian ini terbukti semua karyawan PT Interbis sudah mengetahui akan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat menjadi pedoman mereka dalam mempengaruhi untuk kesegaran dalam melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan terjadinya tindakan *fraud* apabila mereka mengetahuinya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian *whistleblowing system* berhasil menjadikan perusahaan tersebut memiliki lingkungan yang kondusif sehingga semua karyawan PT Interbis dapat mematuhi semua aturan-aturan perusahaan dan menghindari dari tindakan *fraud* yang dapat merugikan perusahaan. Pengetahuan karyawan mengenai adanya *whistleblowing* terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan tersebut. Hal ini dirasakan bahwa semua karyawan merasa semua pekerjaan yang dia lakukan telah diawasi baik oleh pimpinan mereka maupun sesama karyawan lainnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian benar-benar menjalankan aturan perusahaan sesuai peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki perilaku tidak etis biasanya akan merasa sungkan untuk melakukan tindakan *fraud*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin etis perilaku masing-masing karyawan, maka akan berdampak semakin sungkan dia untuk melakukan tindakan *fraud*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa *fraud* dapat dihindarkan dengan cara meningkatkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dan dibutuhkan juga adanya perilaku yang etis dari masing-masing karyawan. Salah satu cara yang paling efektif dan efisien dalam segala jenis kecurangan (*fraud*) adalah dengan cara melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis.

Simpulan

Hasil yang dikompirmasi oleh data menyatakan bahwa perilaku etika mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap detection *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian mendukung penuh untuk diadakan penerapan *whistleblowing system* karena perusahaan terbukti dapat pencegahan akan adanya *fraud*. Variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian *whistleblowing system* berhasil menjadikan perusahaan tersebut memiliki lingkungan yang kondusif sehingga semua karyawan PT Interbis dapat mematuhi semua aturan- aturan perusahaan dan menghindari dari tindakan *fraud* yang dapat merugikan perusahaan. Variabel perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian benar-benar menjalankan aturan perusahaan sesuai peraturan yang berlaku. Variabel Perilaku etika mengenai *whistleblowing system* berpengaruh

secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis. Hal ini menunjukkan bahwa *fraud* dapat dihindarkan dengan cara meningkatkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dan dibutuhkan juga adanya perilaku yang etis dari masing-masing karyawan. Hal ini sangat bermanfaat dalam pengusutan tindak lanjut berbagai macam laporan pelanggaran. Dalam meningkatkan perilaku etis kepada karyawan PT Interbis maka dalam penerimaan karyawan baru perlu diberikan aturan-aturan yang mengatur rahasia perusahaan yang hanya boleh diketahui secara internal dan tidak diizinkan untuk menyebarkan rahasia perusahaan kepada pihak diluar perusahaan. Disarankan bagi pimpinan perusahaan dalam memberikan *benefit* dan *compensation* bagi karyawan yang berhasil melaporkan akan terjadinya kecurangan sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan untuk menghindari tindak terjadinya kecurangan.

Daftar Pustaka

- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination* (3 (ed.)). South Western, Cengage Learning.
- Arens, A. A. (2008). *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach* (Ninth Edit). Prentice Hall.
- Gaurina, N. P. M., Purnamawati, I. G. A., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Bali Hai Cruises). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Hertati, L. (2023). Bab 3 Fungsi Sistem Akuntansi. *Sistem Akuntansi*, 30.
- Hertati, L., & Safkaur, O. (2021). The Influence Of Human Resource Competencies To Improve The Internal Control System For Patients In The Covid-19 Era Hospital. *International Journal Economic And Business Applied*, 2(1), 57-71.
- Hertati, L. (2021). Peran Anggaran Informasi Akuntansi Terhadap Pusat Pertanggung jawaban Biaya. @ is The Best: *Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, 6(2), 121-135.
- Hertati, Lesi, et al.2020 "The effects of economic crisis on business finance." *International Journal of Economics and Financial Issues* 10.3 (2020): 236.

- Hasibuan, R., Ilyas, M., Hertati, L., Saputra, E., Lestari, B. A. H., Kustina, K. T., & Ristiyana, R. (2023). *Sistem Akuntansi*. Global Eksekutif Teknologi.
- Hastutik, S., Agus Yulistiyono, S. E., Nurofik, A., Lesi Hertati, & Darmaesti, S. E. (2022). *Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Lesi Hertati, S. E. (2022). Bab V Akuntansi Manajemen Sektor Publik. *Akuntansi Sektor Publik*, 65.
- Arifin, M. S., Rachmat, Z., Laratmase, P., Muniarty, P., Sudirjo, F., Ilyas, M., ... & Hartati, L. (2023). *Sistem Informasi Manajemen*. Global Eksekutif Teknologi.
- Hertati, Lesi, et al. "Peran Akuntansi Aktiva Tetap, Standar Akuntansi Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Akibat Covid-19." *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 1.2 (2021): 182-200.
- Lesi Hertati, S. E. "Bab V Akuntansi Manajemen Sektor Publik." *Akuntansi Sektor Publik* (2022): 65.
- Lestari, B. A. H.Hertati.L (2023). Bab 5 Cloud Accounting. *Sistem Akuntansi*, 71.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). *Pedoman Umum GCG Indonesia*.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2).
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, & Wiryawan, S. M. (2011). *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Safkaur, Otniel, and Lesi Hertati. 2020"Perubahan Struktur Modal Menyebabkan Perubahan Kinerja Keuangan." *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)* 9.2 (2020): 93-106.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistomo, A., & Prastiwi, A. (2011). Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan UGM). *Jurnal Akmal Sulistomo*.

- Siahaan, Magda, Haryono Umar, and Rahima Br Purba. 2019 "Fraud Star Drives to Asset Misappropriation Moderated by Internal Controls." *Journal of Southwest Jiaotong University* 54.4 (2019).
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Salemba Empat.
- Wells, J. T. (1997). *Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection*. John Wiley Sons.
- Umar, Haryono, Dantes Partahi, and Rahima Br Purba. 2020 "Fraud diamond analysis in detecting fraudulent financial report." *International Journal of Scientific and Technology Research* 9.3 (2020): 6638-6646.
- Umar, Haryono, Sidin Usman, and Rahima Br Purba. 2018 "The influence of internal control and competence of human resources on village fund management and the implications on the quality of village financial reports." *International Journal of Civil Engineering and Technology* 9.7 (2018): 1526-1531.