

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tindakan *Fraud* menjadi sesuatu yang fenomenal baik di negara maju maupun negara berkembang. Di Indonesia tindakan *fraud* sampai saat ini masih menduduki posisi eksistensi yang kuat, sehingga hangat menjadi perbincangan ditengah masyarakat. Menurut Agusyani, dkk (2016) Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Tingginya kasus tindak kecurangan atau fraud merupakan salah satu ancaman yang dapat membawa dampak kompleks. Maraknya tindak kecurangan yang terjadi mencerminkan bahwa ethical behavior atau perilaku etis dan corporate culture atau budaya perusahaan masih tergolong lemah kualitasnya.

Kecurangan (*fraud*) terjadi karena adanya suatu *opportunity* (peluang atau kesempatan) yang dapat disebabkan oleh beberapa permasalahan, seperti: pengendalian internal yang berjalan tidak baik yang berujung menjadi lemah, kurangnya pengawasan, serta adanya kewenangan yang disalahgunakan sehingga dapat dengan mudah melakukan kecurangan (Anandya dan Werastuti, 2020). *Fraud* adalah tindak kecurangan, yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga menguntungkan perorangan, perusahaan, atau institusi. *Fraud* hampir terjadi di seluruh sektor pemerintahan dan sektor swasta. Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) juga sering terjadi tindakan kecurangan. Salah satunya terjadi pada PT. PLN Persero), yang kali ini difokuskan pada PLN ULP Bangli.

Salah satu fenomena yang terjadi terkait dengan tindak kecurangan (*fraud*) adalah kasus yang terjadi di PT. PLN (Persero) pada saat perombakan susunan direksi dan dewan komisaris PT. PLN yang bernuansa politis. Hal ini dikarenakan para pemegang jabatan PT. PLN tersebut tidak ada yang berlatar belakang *electrical engineer* atau teknik listrik/elektro yang memang dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan di perusahaan milik

negara tersebut. Menteri BUMN, Rini Soemarno dan Menteri ESDM, Sudirman Said bahkan menunjuk Chandra Hamzah (mantan Pimpinan KPK) sebagai komisaris utama, Budiman (mantan KSAD) sebagai komisaris, dan Hasan Bisri (mantan Wakil Ketua BPK) sebagai komisaris untuk menduduki posisi tersebut. Selain itu, terdapat dua orang lama yang sudah dua kali menjabat sebagai direksi PT. PLN, yaitu Murtaqi Syamsudin dan Nasri Sebayang. Penempatan orang-orang tersebut membuat tidak adanya regenerasi di tubuh PT. PLN. Di samping itu, pemilihan orang-orang di luar kompetensi yang dibutuhkan PT. PLN telah membunuh bibit-bibit yang berkompeten dalam lima tahun mendatang (Sinarharapan.co, 03 Januari 2015).

Selain itu, catatan tindakan fraud yang pernah terjadi di PT. PLN juga mengindikasikan fraud dalam bentuk tindakan korupsi. Salah satunya, kasus Eddie Widiono yang merupakan Direktur Utama PLN pada periode 2001-2008. Kasus tersebut menunjukkan terjadinya korupsi proyek outsourcing Customer Information System - Rencana Induk Sistem Informasi (CIS-RISI) di PLN Distribusi Jakarta Raya (Disjaya) Tangerang pada tahun 2004 sampai 2007. Kasus kedua, Nur Pamudji yang merupakan mantan Direktur Utama PLN pada periode 2011-2014. Kasus tersebut menunjukkan perkara korupsi pengadaan barang yang dilakukan PLN untuk BBM jenis High Speed Diesel (HSD). Kasus ketiga, Sofyan Basir yang merupakan mantan Direktur Utama PLN pada periode 2014-2019. Kasus tersebut menyatakan Sofyan Basir membantu mantan Wakil Ketua Komisi Energi DPR Eni Maulani Saragih menerima uang suap dari pengusaha Johannes Budisutrisno Kotjo serta memfasilitasi kesepakatan proyek hingga mengetahui adanya pemberian uang. (Tempo.co, 28 Oktober 2021).

Jika ditarik ulur dan ditinjau pada kasus – kasus yang sudah pernah terjadi, hal tersebut mencerminkan bahwa masih lemahnya *ethical behavior* dan *corporate culture*. Serta terdapat intensi tinggi terkait sifat *Machiavellian* pada anggota perusahaan. Sedangkan dari aspek pelaporan dengan sistem *whistleblowing system* itu perlu ditelaah lebih mendalam. Sebab, dari kacamata realita dunia perusahaan atau intansi banyak sekali tindakan *fraud* yang tidak terungkap secara sengaja maupun tidak sengaja. Seorang *whistleblower* memiliki motivasi yang kuat untuk berani mengungkap skandal kejahatan terhadap publik. *Whistleblower* memiliki

suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya sebuah skandal untuk diungkap (Lembaga Perlindungan Saksi dan korban, 2011) dalam Agusyani, dkk., (2016).

PT PLN merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Persero. Sebagai BUMN nasional, PT PLN menjadi satu dari dua perusahaan yang berfokus pada kluster industri “Energi, Minyak, dan Gas”, selain PT Pertamina. Secara lebih spesifik, PT PLN mengemban tugas dalam koridor energi kelistrikan. PT PLN (Persero) Cabang Bangli atau PLN ULP Bangli adalah salah satu bisnis PT PLN (Persero) yang dipimpin oleh seorang Manajer Cabang. PT PLN (Persero) Cabang Bangli beralamat di Jl. Lettu Anom No.4, secara organisasi berada di bawah PT PLN (Persero) Wilayah Bali Timur. PT PLN (Persero) Cabang Bangli memiliki tugas sebagai berikut yaitu, mengusahakan penyediaan dan pendistribusian tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai untuk memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional, melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan *stake holder*, meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dilihat dari penelitian (Anandya dan Werastuti, 2020) menyatakan bahwa perilaku etis dari individu cenderung dipengaruhi oleh tingkatan penalaran moral. Tingkat penalaran moral yang tinggi ini bisa mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan benar dan begitupun sebaliknya. Adapun penelitian oleh (Laksmi dan Sujana, 2019) serta (Rahima, 2018) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel moralitas individu atau perilaku etis memiliki pengaruh secara positif terhadap pencegahan kecurangan. Dalam hal ini, di PLN ULP Bangli terdapat 18 (delapan belas) pedoman perilaku yang diterapkan, yaitu :

Tabel 1.1 Pedoman perilaku etis PLN

Amanah	1) Memenuhi janji dan komitmen 2) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan 3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika
Kompeten	4) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 5) Membantu orang lain belajar 6) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik
Harmonis	7) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya 8) Suka menolong orang lain 9) Membangun lingkungan kerja yang kondusif
Loyal	10) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara 11) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar 12) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
Adaptif	13) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik 14) Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi 15) Bertindak positif
Kolaboratif	16) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi 17) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah 18) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Sumber : pedoman perilaku PLN 2022

Berdasarkan pedoman perilaku etis diatas adapun salah satu fenomena yang mencerminkan indikasi terkait tindakan fraud yaitu penyalahgunaan asset dalam perusahaan. Salah satunya berkaitan dengan point Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan. Adapun karakteristik individual lain yang dinilai dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan pendeteksian tindakan *fraud*, yakni sifat *Machiavellian*. Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan dirinya sendiri. Individu dengan sifat *Machiavellian* lebih rasional dan non emosional. Lebih jauh lagi, ia bersedia berbohong demi mencapai keinginan dirinya.

Dalton dan Radtke (2012:162) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh antara sifat *Machiavellian* dengan intensi *whistleblowing system*.

Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi, keinginannya dalam melakukan intensi *whistleblowing* rendah. Organisasi dengan lingkungan etis dan budaya organisasi yang baik berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Organisasi dengan lingkungan etika yang baik dapat diciptakan dengan mengadakan pelatihan etika bagi karyawannya. Pelatihan etika memberikan pengaruh yang lebih besar pada individu yang memiliki sifat *Machiavellian* yang rendah dari pada individu yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi (Dalton dan Radtke, 2012)

Terdapat tiga karakteristik sifat *Machiavellian* yang bertentangan dengan pedoman perilaku yang ditemukan pada lingkungan PLN ULP Bangli yaitu: 1) memiliki emosional kecil yang melibatkan komunikasi dengan orang lain dan mudah memanipulasi orang lain. 2) Tidak memperdulikan moralitas konvensional atau keputusan yang bersifat umum, cenderung mengambil pandangan manfaat untuk kepentingan individu. 3) Mempunyai persepsi yang cukup akurat terhadap kebutuhan untuk kepentingan sendiri daripada pencapaian tujuan jangka panjang. McLaughlin (1970) menyatakan bahwa manusia dalam berperilaku yang tidak etis, diekspektasikan sebagai konstruk tambahan dari pengaruh sifat *machiavellian* dan membantu menstimulus perbedaan perilaku etis. Individu dengan sifat *machiavellian* cenderung lebih berbohong, kurang bermoral dan lebih manipulatif. Individu dengan sifat *machiavellian* tinggi cenderung memanfaatkan situasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan lebih memiliki keinginan untuk tidak taat pada aturan serta cenderung memiliki perilaku disfungsional (Gosh dan Crain, 1996).

Terdapat dua faktor dasar dalam pendeteksian *Fraud*. Pertama, menciptakan budaya perusahaan yang terbuka dan menjunjung kejujuran. Kedua, mengeliminasi kesempatan untuk melakukan kecurangan dengan memupuk perilaku etis pada seluruh bagian perusahaan. Dan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)*, *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, dan *Global Economic Crime Survey (GECS)* cara yang paling efektif untuk mencegah dan memberantas terjadinya praktik korupsi, suap dan praktek kecurangan lainnya yang bertentangan dengan good corporate governance adalah melalui mekanisme

pelaporan pelanggaran *whistleblowing system*. Efektivitasnya terlihat dari jumlah kecurangan yang berhasil dideteksi dan juga waktu penindakannya yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan cara lainnya. *Whistleblowing System* dipercaya dapat mengurangi kecurangan pada sebuah organisasi.

PT PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan yang membangun dan menerapkan *whistleblowing system* sebagai bentuk mekanisme sejak tahun 2011. Sistem ini dibentuk dalam rangka memperkuat lingkungan pengawasan dan mendorong pelaporan terhadap hal yang dapat merugikan. Untuk menunjukkan keseriusannya dalam penerapan *whistleblowing system*, PT PLN (Persero) membuat sebuah sistem pengaduan secara online. Menurut Sulistomo (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.

Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan suatu tindakan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Berdasarkan Perjanjian Kerja Sama antara Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia (KPK RI) dengan PT PLN (Persero) Nomor: 77 Tahun 2021 / Nomor: 0043.Pj/HKM.02.01/C01000000/2021 tanggal 2 Maret 2021 tentang Penanganan Pengaduan Dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Adapun ruang lingkup atas Perjanjian Kerjasama ini antara lain Penyusunan dan/atau penguatan aturan internal terkait penanganan pengaduan, Komitmen pengelolaan penanganan pengaduan, Penguatan Budaya Organisasi, Penanganan pengaduan melalui aplikasi (*clearing house*) dan koordinasi serta kegiatan bersama penanganan pengaduan dan pertukaran data dan/atau informasi. Kategorisasi pengaduan yang dapat disampaikan melalui *Whistleblowing System* (WBS) antara lain kejadian terkait :

1. Korupsi, termasuk namun tidak terbatas pada konflik kepentingan, penyuapan, gratifikasi ilegal, pemerasan ekonomi, dan tindakan lain yang dilarang oleh UU Tipikor beserta perubahannya.
2. Penyalahgunaan Aset/Wewenang, Pencurian atau penggelapan terhadap kas atau persediaan, material, aset lainnya.
3. Rekayasa Laporan keuangan maupun non keuangan.
4. Tindakan yang menyimpang dari peraturan perundangan yang berlaku, peraturan perusahaan, pedoman perilaku perusahaan serta SOP.
5. Tindakan yang dapat menurunkan citra Perusahaan.
6. Pelanggaran Etika/Perbuatan Tidak Etis.
7. Penggunaan narkoba.
8. Terlibat dalam kegiatan masyarakat yang dilarang.

Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan karakteristik individual dan faktor faktor situasional lainnya. Karakteristik individual tersebut diantaranya adalah pertimbangan etis, *locus of control*, dan pertimbangan organisasi. Sedangkan faktor situasional terdiri dari keseriusan pelanggaran dan status pelanggar (Ahmad, 2011). Adanya sistem ini bukan hanya bertujuan sebagai sarana untuk menyalurkan tindakan kecurangan, namun sistem ini juga tidak langsung menjadi sebuah sarana untuk mengawasi kegiatan antar anggota. Keberadaan sistem ini, memberikan efek takut kepada setiap karyawan untuk melakukan kecurangan karena pada saat melakukan kegiatan satu sama lain telah melakukan pengawasan. Hal inilah yang menyebabkan dapat mencegah suatu tindakan *fraud* yang akan terjadi. Adapun penelitian oleh (Anandya dan Werastuti, 2020) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel *whistleblowing system* memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan sistem *Whistleblowing* yang efektif, transparan dan bertanggungjawab (KNKG, 2008). Survey sebuah lembaga internasional yaitu *Institute of Business Ethics* (2007) menyatakan bahwa di antara empat karyawan yang mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi sebagian dari (52%) yang mengetahui terjadinya perilaku pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak melaporkan tindakan pelanggaran. Hal tersebut merupakan salah satu contoh *Corporate culture* yang tidak baik. *Corporate culture* adalah budaya perusahaan yang dipahami sebagai nilai dan perilaku yang dianut sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tindakan diam dalam pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Serta dapat meningkatkan tingkat keikutsertaan karyawan dalam melaporkan pelanggaran. Dengan adanya *whistleblowing system* di dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja organisasi.

Implementasi *whistleblowing system* dapat dilihat dari berbagai jenis tindakan, sistem tersebut dikatakan beroperasi secara maksimal tidak hanya ketika terjadi pengaduan, tetapi juga dapat dikatakan beroperasi ketika telah dilakukan monitoring serta evaluasi secara berkala. Selain itu dengan menyediakan sarana/media pengaduan seperti *website, hotline, sms, kotak pengaduan* dan melalui *email* serta telepon, hal tersebut juga merupakan bentuk dari implementasi sistem. Penerapan *whistleblowing system* tidak hanya terbatas pada komitmen pimpinan, tapi juga dibutuhkan kepedulian dan komitmen pegawai. Sudut pandangnya adalah *whistleblowing system* dipandang sebagai bagian dari sarana atau media dalam mencapai tujuan organisasi. Selama pegawai maupun pimpinan masih memandang pada tujuan pribadi maka *whistleblowing system* hanya akan menjadi penghalang. Sukses atau tidaknya semua itu kembali kepada para pihak bagaimana hubungan antara individu dengan organisasi.

Menurut Nurillah (2014), kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Terdapat potensi persoalan pada aspek sumber daya manusia, yaitu berpotensi melakukan korupsi/*fraud* dengan memanfaatkan

lemahnya sistem pengendalian internal. Untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi. Menurut Octaviari (2015), sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan whistleblowing system merupakan wadah bagi seorang whistleblower untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap fraud yang dapat merugikan organisasi dan mencegah fraud yang lebih banyak lagi.

Penerapan *whistleblowing system* menjadi suatu alat yang dapat dipergunakan untuk mencegah terjadinya korupsi atau kecurangan yang bisa terjadi pada PLN ULP Bangli. *Whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan suatu tindakan melawan hukum, terutama korupsi atau fraud, di dalam organisasi atau institusi tempat ia bekerja. Orang ini biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi. Namun, banyak orang yang takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena tak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari ancaman terlapor pada dirinya maupun keluarganya dan ancaman pemecatan. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap suatu tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dapat 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.

Miceli, dkk., (2012) berpendapat bahwa organisasi merasa lebih dihargai oleh pelapor pelanggaran ketika sebuah pelanggaran dilaporkan secara internal. Hal ini karena organisasi merasa memiliki kemampuan untuk memperbaiki situasi tanpa harus kehilangan reputasi. Permasalahan yang ditemukan yakni masih rendahnya ethical behavior yang disebabkan oleh adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari

karyawan sehingga mengakibatkan karyawan melakukan tindakan kurang etis, dan terjadi kecurangan. Perilaku etis itu sendiri merupakan cerminan budaya perusahaan, perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercapai apabila didukung dengan diterapkannya nilai – nilai budaya perusahaan yang positif. Dengan menerapkan nilai – nilai dalam perusahaan maka akan meningkatkan pula produktivitas karyawan, sejalan dengan meningkatnya motivasi kinerja perusahaan.

Dalam penerapannya, PT. PLN (persero) memiliki 6 (enam) budaya organisasi yang utama, yakni : 1) amanah, 2) kompeten 3) harmonis, 4) loyal, 5) Adaptif dan 6) kolaboratif. Dari keenam budaya organisasi tersebut, difokuskan pada budaya organisasi amanah yang mewajibkan seluruh pihak perusahaan untuk memenuhi janji dan komitmen, bertanggungjawab atas tugas, keputusan dan tindakan, berpegang teguh pada nilai norma dan etika, maka jika budaya organisasi ini diimplementasikan dengan baik secara maksimal akan mampu meminimalisir maupun mencegah terjadinya tindak kecurangan. (Sumendap dan Priscillia, 2019) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berbicara mengenai budaya perusahaan, PLN ULP Bangli memiliki budaya perusahaan yang cenderung terbuka dan menganut sistem kerja yang cekatan. Seluruh pegawainya terbiasa menjalin hubungan harmonis antara satu sama lain. Setiap pegawai yang menjadi bagian dari PT PLN berkewajiban saling berbagi informasi dan pengetahuan di tempat kerja sebagai wahana belajar bersama guna menghasilkan inovasi dan keputusan yang lebih baik, cepat, etikal, dan akseptabel di berbagai bidang. (*Code of Conduct* PT PLN). Keputusan penting dalam perusahaan cenderung dibuat oleh atasan namun atas persetujuan seluruh pegawai, proses perencanaan kinerja atau kegiatan dilakukan dengan langkah strategis dan disertai ketepatan waktu, menerima dengan baik dan mengarahkan pegawai baru, hasil kinerja pegawai selalu dihargai oleh perusahaan, selalu memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai, memberlakukan kode etik perusahaan, memberikan bantuan kepada anggota yang kesulitan, atasan sigap memberikan teguran bahkan sanksi ketika melakukan kesalahan.

Apabila dikaitkan dengan kinerja perusahaan tentu sangat layak dipandang baik. Namun, tentu saja setiap perusahaan tidak luput dari kesalahan berupa tindak kecurangan. Secara garis besar, Bentuk kecurangan yang biasanya terjadi adalah praktik korupsi dan penyuapan, pelanggaran etika pegawai, penyalahgunaan wewenang dan jabatan, gratifikasi ilegal, pemerasan ekonomi, dan tindakan lain yang dilarang oleh UU Tipikor beserta perubahannya. Khususnya pada PT. PLN Cabang Bangli penerapan *whistleblowing system* telah berjalan sesuai sistem yang ditentukan. Efektifnya penerapan *whistleblowing system* yang baik dipercaya akan mendorong karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak dalam mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. (Sofiana, 2017).

Terdapat beberapa permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu apakah *Ethical Behavior*, sifat *Machiavellian* dan efektivitas *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* di PLN ULP Bangli, apakah *Ethical Behavior*, sifat *Machiavellian* dan efektivitas *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* di PLN ULP Bangli dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi. Dalam rangka menjawab permasalahan tersebut, penelitian di atas bertujuan untuk membuktikan pengaruh *ethical behavior*, sifat *Machiavellian*, efektivitas *whistleblowing system* dengan variabel *corporate culture* sebagai pemoderasi terhadap pencegahan fraud pada PLN ULP Bangli. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory of planned behavior*, hal tersebut didasari karena teori ini menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang disebabkan oleh keinginan dirinya atau adanya niat berperilaku. Teori ini bersifat dinamis dalam memprediksi perilaku seseorang, sehingga dinamis digunakan untuk mendeteksi tindak kecurangan. *Theory of planned behavior* menghubungkan antara keyakinan, sikap, kehendak dan perilaku.

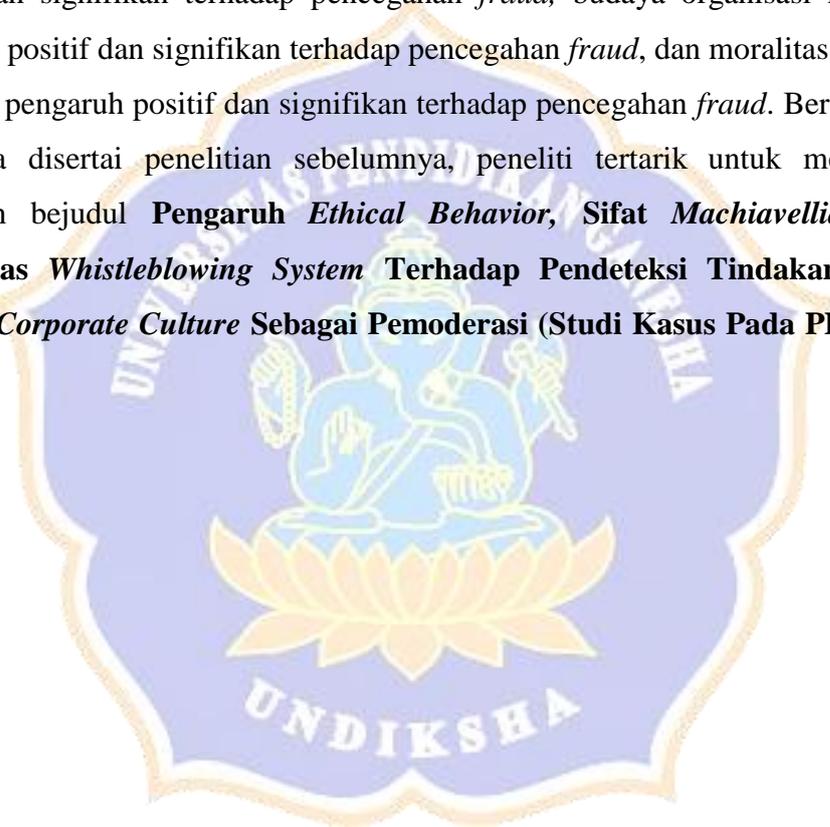
Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anandya dan Werastuti (2020), perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah *Whistleblowing System*, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu yang diduga mempengaruhi

pengecahan kecurangan. Sedangkan, peneliti menambahkan satu variabel independen yaitu *sifat Machiavellian*, dan mengganti variabel moralitas individu dengan variabel *ethical behavior*. Serta, menambahkan variable; pemoderasi yaitu variabel *corporate culture*.

- b. Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai PLN ULP Bangli, sedangkan obyek penelitian sebelumnya adalah seluruh pegawai (karyawan) pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan moralitas individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan fenomena disertai penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh *Ethical Behavior*, Sifat *Machiavellian* Dan Efektivitas *Whistleblowing System* Terhadap Pendeteksi Tindakan *Fraud* Dengan *Corporate Culture* Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada PLN ULP Bangli).**



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

Sebagian besar bagian dari instansi PLN ULP Bangli cenderung memiliki permasalahan dalam pendeteksian tindakan kecurangan yang disebabkan kurangnya keberanian dan keterbukaan terhadap kasus yang terjadi. Hal ini disebabkan karena penerapan perilaku etis, sifat *machiavellian*, efektivitas *whistleblowing sistem* serta penguatan kualitas budaya perusahaan yang perlu ditingkatkan. Sejalan dengan permasalahan tersebut PLN ULP Bangli mulai menerapkan *whistleblowing system* sebagai media pendeteksi tindakan fraud. Untuk itu perlu diketahui efektivitas pendeteksian tindakan *fraud* tersebut dengan *ethical behavior* atau perilaku etis, Sifat *machiavellian* dan efektivitas *whistleblowing system*. Serta *corporate culture* atau biasa disebut dengan budaya perusahaan yang digunakan sebagai variabel pemoderasi yang memiliki hubungan memperkuat atau memperlemah antara satu variabel dan variabel lainnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan terkait permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah yang hanya pada pengaruh *ethical behavior*, sifat *Machiavellian*, efektivitas *whistleblowing system* terhadap pendeteksian tindakan *fraud* atau kecurangan pada PLN ULP Bangli, dan dengan *corporate culture* sebagai pemoderasi.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah *Ethical Behavior* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* ?
- 1.4.2 Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud*?
- 1.4.3 Apakah *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* ?

- 1.4.4 Apakah *Ethical Behavior* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi?
- 1.4.5 Apakah sifat *Machiavellian* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi?
- 1.4.6 Apakah Efektivitas *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap pendeteksi tindakan *fraud* dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Menemukan dan Menguji pengaruh *Ethical Behavior* terhadap pendeteksi tindakan *fraud*.
- 1.5.2 Menemukan dan Menguji pengaruh sifat *machiavellian* terhadap pendeteksi tindakan *fraud*.
- 1.5.3 Menemukan dan Menguji pengaruh *Whistleblowing System* terhadap pendeteksi tindakan *fraud*.
- 1.5.4 Menemukan dan Menguji pengaruh *Ethical Behavior* terhadap pendeteksi *fraud* dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi.
- 1.5.5 Menemukan dan Menguji pengaruh *sifat Machiavellian* terhadap pendeteksi *fraud* dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi.
- 1.5.6 Menemukan dan Menguji pengaruh *Whistleblowing System* terhadap pendeteksi *fraud*. dengan *Corporate Culture* sebagai pemoderasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat Memberikan manfaat pengetahuan secara konseptual, menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi serta mampu memperluas wawasan terkait pengaruh *ethical behavior*, sifat *machiavellian* dan efektivitas *whistleblowing system* terhadap pendeteksi tindakan *fraud* dengan *corporate culture* sebagai pemoderasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Pihak PLN ULP Bangli

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak PLN ULP Bangli yaitu memberikan kontribusi pemahaman tentang *Whistleblowing System*, *Ethical behavior*, sifat *machiavellian* dan sebagai motivasi untuk menumbuhkan *Corporate Culture* yang berkualitas pada perusahaan sehingga tindakan *fraud* bisa diminimalisir.

b) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan serta wawasan mahasiswa serta mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya.

c) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi keperustakaan bagi para peneliti kedepannya. Memberikan kontribusi ilmiah dan tambahan bukti empiris akan pendeteksian tindak kecurangan.