

**ANALISIS PERAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
SEBAGAI *INTERNAL CONTROL* TERHADAP ETIKA
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PUPUK INDONESIA)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Naufal Suryaputra
2011130211**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018**

**ANALYSIS ROLE OF WHISTLEBLOWING SYSTEM
AS INTERNAL CONTROL TOWARDS EMPLOYEE
ETHICS (CASE STUDY PT. PUPUK INDONESIA)**



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics*

**By
Naufal Suryaputra
2011130211**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN ACCOUNTING
Accredited by National Accreditation Agency
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PERAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*
SEBAGAI *INTERNAL CONTROL* TERHADAP ETIKA
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PUPUK INDONESIA)**

Oleh:

Naufal Suryaputra

2011130211

Bandung, 8 Agustus 2018

Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Gery Raphael Lusanjaya, S.E, M. T.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak., Ak.,CISA.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Naufal Suryaputra
Tempat, tanggal lahir : Tasikmalaya 12 Oktober 1993
NPM : 2011130211
Program studi : Akuntansi
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISA PERAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* SEBAGAI *INTERNAL CONTROL* TERHADAP ETIKA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PUPUK INDONESIA)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :

Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak., Ak., CISA.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal :
8 Agustus 2018
Pembuat pernyataan :
Naufal Suryaputra



(.....)

ABSTRAK

Pada era globalisasi sekarang ini, kebutuhan manusia semakin hari semakin meningkat karena perkembangan teknologi yang sangat cepat. Dengan kebutuhan yang semakin meningkat, manusia berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, baik dengan cara yang baik atau tidak. Dengan kemungkinan risiko yang ada, perusahaan perlu menerapkan peraturan dan kontrol yang dapat mencegah dan menyampaikan informasi jika ada karyawan yang melaporkan pelanggaran yang terjadi di perusahaan. Selain kontrol yang dilakukan perusahaan, etika karyawan juga perlu dibangun agar terciptanya perilaku yang dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Etika karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, misalnya jajaran direksi sebagai *top executive* yang menjalankan etika yang baik sehingga dapat dicontoh oleh karyawan yang berada di bawahnya.

Whistleblowing system merupakan bagian dari *internal control* yang relatif baru diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. *Whistleblowing system* merupakan sarana yang ada di perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak internal maupun eksternal jika mengidentifikasi adanya pelanggaran atau perilaku ilegal yang terjadi di perusahaan. Agar dapat segera melaporkannya *whistleblowing system* diterapkan guna mencapai transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kesetaraan yang lebih baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *descriptive study*, yaitu metode yang dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik dari suatu kelompok masyarakat, kejadian, atau situasi yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Pupuk Indonesia (persero), yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri pupuk, petrokimia dan agrokimia, *steam* (uap panas) dan listrik, pengangkutan dan distribusi, perdagangan serta EPC (*Engineering, Procurement and Construction*). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian lapangan dan kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sedangkan penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan aktivitas pengendalian.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *whistleblowing system* di perusahaan sudah berjalan dengan baik, pelaporan pelanggaran yang ada di perusahaan juga sudah mempunyai mekanisme yang baik. Peneliti menemukan bahwa dengan adanya penerapan *whistleblowing system* di perusahaan berperan dalam meningkatkan etika karyawan dan *internal control* di perusahaan.

Kata Kunci: *Whistleblowing System, Internal Control, Etika*

ABSTRACT

In the current era of globalization, human needs are increase rapidly due to rapid technological developments. With increasing needs, humans try their best to meet their personal needs, either in a good way or not. With the possibility of existing risks, companies need to implement regulations and controls that can prevent and deliver information if there are employees who report violations that occur in the company. In addition to the controls carried out by the company, employee ethics also need to be built so that the creation of behavior can be in line with the company's objectives. Employee ethics can be influenced by many things, the board of directors as top executives must carry out good ethics that can be emulated by employees who are under them.

Whistleblowing system is a part of internal control recently implemented by companies in Indonesia. Whistleblowing system is a facility in the company that can be used by internal or external parties if it identifies any violation or illegal behavior that occurs in the company. In order to immediately report the whistleblowing system is implemented in order to achieve better transparency, accountability, responsibility, independence and equality.

The method used in this research is descriptive study method, a method designed to collect data that describes the characteristics of a community group, event, or situation being studied. This research was conducted at PT. Pupuk Indonesia (Persero), which is a State-Owned Enterprises (BUMN) company engaged in the fertilizer industry, petrochemical and agrochemicals, steam (hot steam) and electricity, transportation and distribution, trade and EPC (Engineering, Procurement and Construction). Data collection techniques used in this study are field research and literature. Field research is carried out through interviews, documentation, and questionnaire while library research is conducted by studying books related to control activities.

The findings of this study indicate that the implementation of the whistleblowing system in the company has run well, reporting violations in the company also have a good mechanism. Researchers found that with the implementation of a whistleblowing system in the company it plays a role in improving the ethics of employee compliance and internal control in the company.

Keywords: Whistleblowing System, Internal Control, Ethics

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah S.W.T. atas seluruh nikmat, anugerah, dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS PENERAPAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* SEBAGAI *INTERNAL CONTROL* TERHADAP ETIKA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PUPUK INDONESIA)”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang turut membantu dan mendukung peneliti dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu peneliti yaitu Ibu Solihah yang selalu memberi dukungan, doa, dan kasih sayang kepada peneliti selama ini, Ayah peneliti yaitu Bapak Muhammad Suryani yang selalu ada untuk memberi semangat, *sharing* segala rintangan yang dialami peneliti, adik peneliti yaitu Syifa Raihani Suryaputri yang selalu ada untuk menghibur maupun mengingatkan peneliti untuk selalu berjuang
2. Ibu Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak., Ak., CISA., selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dan Dosen Pembimbing karena telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi peneliti, dan memberikan bahan bacaan untuk penelitian ini dan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini dan mendengarkan curahan hati peneliti.
3. Ibu Linda Damajanti Tanumihardja, S.E., M.Ak., selaku dosen wali peneliti, yang telah banyak memberikan saran selama perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan yang sangat berguna bagi peneliti dan sabar menghadapi sikap dan perilaku peneliti.
4. Ibu Sylvia Kumala Dewi Cahyono, S.E., MBA., selaku dosen mata kuliah yang pernah ditempuh peneliti, yang telah banyak memberikan saran selama

perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan yang sangat berguna bagi peneliti dan sabar menghadapi sikap dan perilaku peneliti.

5. Ibu Dr. Sylvia Fettry Maratno, S.E., S.H., M.Si., Ak., selaku dosen mata kuliah yang pernah ditempuh peneliti, yang telah banyak memberikan saran selama perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan yang sangat berguna bagi peneliti dan sabar menghadapi sikap dan perilaku peneliti.
6. Bapak Gery Raphael Lusanjaya, S.E., M.T., selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini dan mendengarkan curahan hati peneliti.
7. Seluruh staf pengajar dan bagian administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membagikan ilmunya dan memberikan segala macam bentuk bantuan kepada peneliti.
8. Patar Yosua Sianturi, S.H., Rakhmadhani Utama, S.H., Tyo Rudyantoro, Nur Dwitya Pradita, S.H., Junior Purwanto, Rinaldi Wiriawan, Berry Qinthara, Naufal Abshar, yang telah menyemangati, menghibur, dan mendengarkan curahan peneliti.
9. Seluruh teman-teman “Kosan Anak Sistem” yaitu Aal, Andry, Baskoro, Cliff, Ibrahim, Ilham, Mamang, Irfan, Ical, Marco, Fierta, Jali, Apip, Imam, Reno, Teja Jatmika, Tibi, Adrian, Arky, Eca, Ijal yang selalu ada untuk membantu dan menghibur peneliti.
10. Teman-teman Program Studi Akuntansi yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu namanya. Terima kasih atas dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman di Fakultas Ekonomi dan teman-teman di Universitas Katolik Parahyangan dan berbagai pihak lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Bandung, Agustus 2018

Naufal Suryaputra

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	2
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	2
1.4 Kerangka Pemikiran.....	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Sistem Informasi Akuntansi	6
2.2 <i>Internal Control</i>	7
2.2.1 Tujuan <i>Internal Control</i>	8
2.2.2 Komponen <i>Internal Control</i>	9
2.2.2.1 <i>Internal Environment</i>	10
2.2.2.2 <i>Objective Setting</i>	11
2.2.2.3 <i>Event Identification</i>	12
2.2.2.4 <i>Risk Assesment</i>	12
2.2.2.5 <i>Risk Response</i>	13
2.2.2.6 <i>Control Activities</i>	13
2.2.2.7 <i>Information and Communication</i>	15
2.2.2.8 <i>Monitoring</i>	15
2.2.3 Klasifikasi <i>Internal Control</i>	16
2.2.3.1 <i>General Control</i>	16
2.2.3.2 <i>Application Control</i>	17
2.3 <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	17
2.3.1 Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i>	18
2.3.2 Manfaat <i>Good Corporate Governance</i>	19

2.3.3	<i>Whistleblowing System</i>	19
2.3.4	Manfaat <i>Whistleblowing System</i>	20
2.3.5.	Tujuan <i>Whistleblowing System</i>	21
2.3.6.	Kebijakan Perlindungan Pelapor	21
2.3.7.	<i>Sarbanes Oxley (SOX) Act</i> dan <i>Whistleblowing Law</i>	22
2.3.8.	Kesempatan untuk Melaporkan Pelanggaran (<i>Wrongdoings</i>)	23
2.4	Etika	24
BAB 3	METODE DAN OBJEK PENELITIAN	26
3.1.	Metode Penelitian	26
3.1.1.	Variabel Penelitian	26
3.1.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.1.3.	Langkah-langkah Penelitian	31
3.2.	Objek Penelitian	32
3.2.1.	Sejarah Perusahaan	32
3.2.2.	Struktur Organisasi dan Deskripsi Kerja	33
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1.	<i>Whistleblowing System (WBS)</i> – PT Pupuk Indonesia (persero)	43
4.1.1.	Prinsip-Prinsip Dasar WBS - PT Pupuk Indonesia (persero) ...	40
4.1.2.	Ruang Lingkup WBS - PT. Pupuk Indonesia (persero)	40
4.1.3.	Mekanisme Pelapora atas Dugaan - PT. Pupuk Indonesia (persero)	41
4.1.4.	Perlindungan Bagi Pelapor - PT. Pupuk Indonesia (persero) ...	43
4.2.	Hasil Kuesioner Persepsi Karyawan	44
4.2.1.	Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Meningkatkan Etika Kepatuhan Karyawan di Perusahaan	46
4.2.2.	Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Menurunkan <i>Wrongdoings</i> di Perusahaan	47
4.2.3.	Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Membangun <i>Internal Control</i> yang Lebih Baik di Perusahaan	55
4.3.	Peran <i>Whistleblowing System</i> sebagai <i>Internal Control</i> terhadap Etika Karyawan	61

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran... ..	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1	Hasil Kuesioner Berkaitan Dengan Peran <i>Whistleblowing System</i> Dalam Meningkatkan Etika Kepatuhan	45
Tabel 4.2	Hasil Kuesioner Berkaitan dengan Peran <i>Whistleblowing System</i> Dalam Menurunkan <i>Wrongdoings</i>	51
Tabel 4.3	Hasil Kuesioner Berkaitan Dengan Peran <i>Whistleblowing System</i> Dalam Membangun <i>Internal Control</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 2.1 Kubus COSO ERM.....	9
Gambar 2.2 <i>Fraud Triangle</i>	23
Gambar 2.3 <i>Whistleblowing Triangle</i>	24
Gambar 4.1 Organ <i>Whistleblowing System</i> PT. Pupuk Indonesia (persero).....	39
Gambar 4.2 Garis Kontinum Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Meningkatkan Etika Kepatuhan.....	46
Gambar 4.3 Garis Kontinum Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Menurunkan <i>Wrongdoings</i>	52
Gambar 4.4 Garis Kontinum Peran <i>Whistleblowing System</i> dalam Membangun <i>Internal Control</i> yang Lebih Baik.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Beranda <i>Whistleblowing System</i> PT. Pupuk Indonesia.....	68
Lampiran 2	<i>Form</i> Pengaduan <i>Whistleblowing System</i> PT. Pupuk Indonesia.....	69
Lampiran 3	Media Komunikasi <i>Whistleblowing System</i> PT. Pupuk Indonesia	70
Lampiran 4	Rekapitulasi Skor Jawaban Kuesioner Persepsi Karyawan	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan manusia semakin hari semakin meningkat. Hal ini dapat membuat seseorang untuk melakukan tindak kecurangan atau *wrongdoings* untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Perusahaan perlu meminimalkan tindakan yang dapat merugikan perusahaan, hal tersebut dapat dilakukan perusahaan dengan cara seperti pemasangan CCTV, *stock opname*, dan pengamanan aset. *Whistleblowing system* merupakan salah satu cara dalam mengatasi permasalahan fraud yang dapat terjadi di perusahaan.

Saat ini *whistleblowing system* sudah banyak diterapkan di berbagai perusahaan dan negara di dunia. Hal ini karena perusahaan yang gagal menciptakan situasi yang memungkinkan pelaporan pelanggaran secara internal, akan terlibat bencana. Untuk itu perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong pegawai untuk melaporkan tindakan yang salah, sehingga bisa membuat tindakan yang salah tersebut dihentikan dan dikoreksi secepatnya. Terkait dengan pembahasan untuk meminimalkan tindak kecurangan erat kaitannya dengan etika.

Dalam dunia bisnis, etika sangat diperlukan untuk mengelola dan menjalankan sebuah bisnis. Dengan etika yang baik, secara otomatis bisnis akan lebih mudah berkembang. Dengan etika bisnis, para pelaku bisnis memiliki aturan yang dapat mengarahkan mereka dalam mewujudkan citra dan manajemen bisnis yang baik, sehingga dapat diikuti oleh semua orang yang memercayai bahwa bisnis tersebut memiliki etika yang baik. Memiliki etika bisnis juga dapat menghindari citra buruk seperti penipuan, serta cara kotor dan licik.

Bisnis yang memiliki etika baik biasanya tidak akan pernah merugikan bisnis lain, tidak melanggar aturan hukum yang berlaku, tidak membuat suasana yang tidak kondusif pada saingan bisnisnya, dan memiliki izin usaha yang sah. Setiap perusahaan harus memiliki integritas moral yang baik. Dengan begitu, perusahaan lebih

dapat dipercaya masyarakat. Menerapkan prinsip ini, berarti seluruh pelaku bisnis, baik karyawan hingga manajemen harus selalu menjaga nama baik perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa pokok permasalahan:

1. Apakah dengan adanya *whistleblowing system* dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan etika karyawan?
2. Apakah dengan adanya *whistleblowing system* dapat membantu perusahaan dalam menurunkan *wrongdoings*?
3. Apakah dengan adanya *whistleblowing system* dapat membangun *internal control* yang lebih baik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peran *whistleblowing system* dalam meningkatkan etika karyawan.
2. Mengetahui peran *whistleblowing system* dalam menurunkan *wrongdoings*.
3. Mengetahui peran *whistleblowing system* dalam membangun *internal control* yang lebih baik.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Perusahaan
Membantu perusahaan untuk mengetahui manfaat jika diterapkannya *whistleblowing system* sebagai alat bantu untuk meningkatkan etika kepatuhan karyawan.
2. Pihak lainnya
Penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan pembaca tentang peran penggunaan *whistleblowing system* sebagai pengendalian internal dan pengaruhnya terhadap etika karyawan dalam perusahaan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Jubb (1999, dalam Yeoh, 2014) *whistleblowing* adalah “*A deliberate non-obligatory act of disclosure, which gets onto public record and is made by a person who has or had privileged access to data or information of an organization, about non-trivial illegality or other wrongdoings whether actual, suspected or anticipated which implicates and is under the control of that organization, to an external entity having potential to rectify the wrongdoing*”. *Whistleblowing system* memungkinkan penyalahgunaan wewenang dapat dengan cepat diidentifikasi dan dikoreksi sehingga bisa meningkatkan efisiensi, meningkatkan moral pegawai, menghindari tuntutan hukum, dan menghindari citra negatif.

Definisi ini atau lebih tepatnya interpretasi *whistleblowing* diperdebatkan untuk memasukkan enam elemen penting dari *the act of disclosure, actor, disclosure subject, target, disclosure recipient and outcome*. Definisi ini menyiratkan sempit dan pendekatan restriktif, melihat *whistleblowing* sebagai semacam pemberian informasi pengungkapan, tuduhan dan perbedaan pendapat, dan didirikan pada konflik etis terkait peran kesetiaan kepada suatu institusi dan loyalitas berutang kepada konstituen yang lebih luas dengan yang pertama diperlakukan sebagai setara dengan menghormati kerahasiaan dan hak milik atas data dan informasi (Jubb, 1999).

Berdasarkan data *Association of Certified Fraud Examiners ‘Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse’* sedikitnya 14% kasus *fraud* terjadi pada organisasi non-profit dengan besaran kehilangan \$100.000, empat jenis umum *fraud* yang dilakukan adalah korupsi, manipulasi *billing*, manipulasi *reimbursement*, dan pemalsuan cek (Ferreiro, 2012). Masalah etika tidak dapat dihindari di semua tingkat bisnis dan ini berarti itu cukup masuk akal bagi perusahaan untuk secara serius melakukan tugas melembagakan etika di organisasi mereka. Dengan demikian, segmen penting perusahaan Amerika telah dimulai mengandalkan alat seperti: pernyataan nilai-nilai perusahaan, kode etik, *hotline* (Ellet, 2003). Program etika formal relatif baru di dunia bisnis Amerika. Research Ethical Center (2007) statistik menunjukkan jumlah program yang meningkat, 38% perusahaan pada tahun 2007 dan 25% pada tahun 2005. Meningkatnya persentase penggunaan program menunjukkan kegunaan program etika

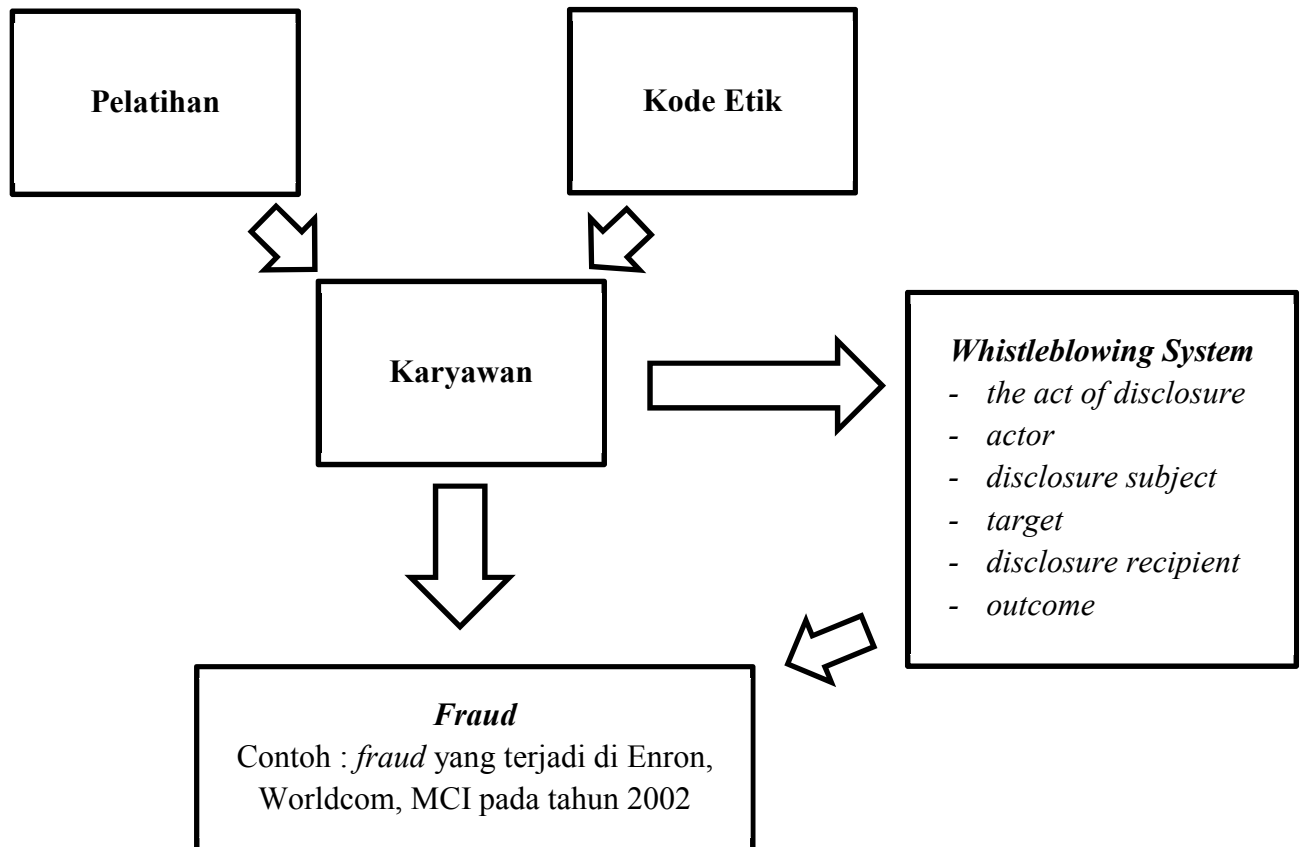
formal menjadi jelas bagi bisnis perusahaan (Graham, 2009). Selama dekade terakhir, beberapa perusahaan besar telah gagal karena hasil praktik akuntansi yang ilegal. Enron, MCI, dan WorldCom adalah beberapa organisasi yang telah terkena dampak serius sebagai konsekuensi dari praktik bisnis yang tidak etis. Beberapa dari kasus-kasus ini tidak hanya menghasilkan dalam hukuman penjara, tetapi juga telah merusak stabilitas ekonomi perusahaan dan menghabiskan aset keuangan para pemegang saham dan karyawan.

Kebijakan mengenai etika saja bukanlah jawaban yang tepat untuk secara efektif berdampak pada budaya perusahaan. Banyak organisasi yang dilanda skandal publik yang telah memiliki kode etik di perusahaannya, tetapi pihak eksekutif masih berpartisipasi dalam perilaku tidak etis dan praktik bisnis ilegal. *“Top management provides the blueprint of what the corporate culture should be”* (Ferrell, 2002). Agar manajemen dapat menetapkan budaya etis yang terintegrasi, pelatihan harus dilakukan untuk manajemen. Setelah manajemen selesai melakukan pelatihan dan dapat menjadi contoh bagi karyawan, maka semua karyawan harus dilatih dengan nilai yang sama dari budaya perusahaan yang diinginkan. Hal tersebut akan tidak konsisten untuk menuntut etika keputusan yang mendorong kesuksesan perusahaan, kemudian tidak memberi karyawan pelatihan yang sama (Graham, 2009).

Pelatihan saja bukan hanya solusi permasalahan, karyawan harus memiliki kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai yang dipelajari dalam kehidupan nyata, dilema dan masalah. Pelatihan etika yang berhasil akan terlihat dalam sikap dan perilaku di seluruh organisasi yang mencerminkan perubahan positif dalam mendukung standar etika organisasi. Perspektif karyawan pada etika di organisasi benar-benar penting, dan melalui karyawan banyak yang bisa didapat dalam memahami program yang efektif sebenarnya (Kavathatzopoulos, 2003).

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Penulis