

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Agensi**

Jensen dan Meckling (1976) dalam Norbarani (2012), menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) memperkerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa yang kemudian memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut.

Salah satu hal yang dapat memicu munculnya *agency problem* ialah *conflict of interest* atau benturan kepentingan antara pemilik perusahaan dengan manajer yang dapat mempengaruhi kualitas laba yang dilaporkan (Norbarani, 2012). Hal ini disebabkan karena manajer mengetahui lebih banyak informasi keuangan perusahaan daripada pemilik perusahaan tersebut, sehingga muncullah asimetri informasi yang memberikan kesempatan pada manajer untuk melakukan manajemen laba.

Menurut Eisenhardt (1989) dalam Norbarani (2012), teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi

masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari risiko (*risk averse*).

### **2.1.2 Whistleblowing**

Menurut Brandon (2013), *whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008) dalam Tuanakotta (2010), menyatakan bahwa *whistleblowing* pada umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah.

Menurut Brandon (2013), terdapat dua tipe *whistleblowing*, yaitu :

#### 1. *Whistleblowing* internal

Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama *whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.

#### 2. *Whistleblowing* eksternal

*Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

Rothschild & Miethe (1999) dalam Nixon (2013) menggunakan sampel pekerja dewasa di US untuk memastikan terjadinya *whistleblowing*, dan ditemukan bahwa 37% dari mereka menemukan tindakan menyimpang di dalam lingkungan kerja mereka dan 62% dari porsi ini melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun hanya 16% yang melaporkan ke pihak eksternal, sisanya hanya melapor kepada pihak internal yang memiliki kuasa lebih tinggi. Walaupun terbukti banyak terjadi kasus *whistleblowing*, namun ada resiko yang harus dihadapi oleh para *whistleblower* tersebut.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh *Ethics Resource Center* (2003), menyatakan bahwa sebanyak 44% karyawan non-manajemen tidak melaporkan pelanggaran yang diketahuinya karena mereka merasa tidak yakin kasusnya akan ditindaklanjuti, dan takut bila pelanggaran yang dilaporkan tidak dapat dijaga kerahasiaannya. Semakin serius kasus pelanggaran yang dilaporkan oleh karyawan, maka semakin kejam pembalasan yang akan diterima. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa 89% *whistleblower* akan kesulitan menemukan pekerjaan di sektor publik (Elias, 2008 dalam Merdikawati dan Prastiwi, 2012).

### **2.1.3 Whistleblower**

Menurut Tuanakotta (2006), *whistleblower* dalam bahasa Inggris merupakan *slang*. Namun, secara sederhana *whistleblower* adalah orang yang memberitahu kepada pihak berwenang tentang pelanggaran yang dilakukan atasannya dan dapat merugikan negara.

Menurut Tuanakotta (2010), menyatakan bahwa pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor setidaknya diharuskan untuk memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

Menurut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2003), menyatakan bahwa *whistleblower* ialah seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi yang terjadi di dalam organisasi tempat dia bekerja, dan dia memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut.

Menurut *Sarbanes Oxley Act* (2002) dalam Fajri (2009) mengatakan bahwa definisi *whistleblower* ialah setiap karyawan yang menyatakan pengungkapan kepada *supervisor*, atau orang lain yang memiliki kewenangan untuk menginvestigasi, menemukan, atau menyelesaikan kecurangan, perlu mendapatkan sebuah perlindungan.

Tidak mudah untuk menjadi *whistleblower*. *Whistleblower* harus memiliki data yang lengkap dan dapat dipercaya, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bukti tentang kasus kecurangan di perusahaan. Banyak orang tidak berani menjadi *whistleblower* karena resiko yang sangat tinggi, seperti penurunan jabatan atau bahkan sampai ke pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Arifin (2005) dalam Nixon (2013), berdasarkan survey terhadap 233 *whistleblowers*, 90 persen dari mereka harus kehilangan pekerjaan setelah mengungkap fakta kepada publik dan hanya 16 persen yang menyatakan berhenti untuk menjadi *whistleblower*, sementara sisanya mengungkapkan akan tetap menjadi *whistleblower*, tetapi mereka adalah para pegawai yang berprestasi, dan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja.

Menurut Qusqas dan Kleiner (2011), *whistleblower* akan kesulitan mencari pekerjaan karena perilaku yang dilakukannya dianggap tidak beretika. *Whistleblower* akan mendapatkan rekomendasi buruk dari perusahaan sebelumnya oleh karena perilaku yang telah dilakukannya terhadap perusahaannya.

#### **2.1.4 Whistleblowing System**

*Whistleblowing system* merupakan aplikasi yang berguna untuk melaporkan pelaporan pelanggaran. *Whistleblowing system* dalam pemerintah maupun dalam perusahaan pada umumnya berbeda. *Whistleblowing system* yang dimiliki oleh pemerintah memiliki website tersendiri yaitu *WiSe*, sedangkan di dalam perusahaan pada umumnya setiap perusahaan memiliki aplikasi *whistleblowing system* nya sendiri.

*Whistleblowing system* di sektor pemerintahan adalah aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan, *whistleblowing system* di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) tahun 2008 (Amri, 2008). Berbeda

dengan sektor pemerintah, laporan *whistleblower* di sektor swasta tidak ditujukan kepada lembaga khusus yang menangani laporan seorang *whistleblower*.

Perusahaan swasta harus memiliki sistem pelaporan tersendiri yang dikelola oleh perusahaan tersebut dan dibuat dengan berpedoman pada Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance*.

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran KNKG (2008) dalam Amri (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing system* adalah bagian dari pengendalian perusahaan dalam mencegah bentuk-bentuk kecurangan, maka hal ini menjadi masalah kepengurusan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan dalam penyelenggaraan *whistleblowing system* disarankan berada pada Direksi, khususnya Direktur Utama.

Adapun manfaat *whistleblowing system* menurut Tuanakotta (2010), antara lain :

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.

5. Mengurangi resiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum.
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

*Australian Standards 8000* (2003) dalam Daniri, dkk. (2007), menyatakan bahwa *whistleblowing system* terdiri dari tiga elemen, antara lain :

1. Elemen struktural

Dalam elemen struktural, *whistleblowing system* dikatakan harus memiliki komitmen kuat dari manajemen bahwa sistem ini dijamin berfungsi secara independen dan bebas intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan mempunyai *resources* yang handal.

Dalam usaha melindungi *whistleblower*, dasar hukum yang terkandung didalamnya harus jelas yaitu UU No 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab penuh terhadap perlindungan saksi, yang mencakup ancaman fisik, psikologis, dan tuntutan hukum.

2. Elemen operasional

Dalam elemen operasional, *whistleblowing system* dikatakan harus memiliki sistem komunikasi pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman, dan mudah diakses oleh semua orang. Selain itu juga, harus memiliki *code of conduct*

dan prosedur operasional standar dalam melaksanakan investigasi dan penindakan, dan harus ada personel yang mempunyai kompetensi untuk melakukan investigasi dan mengerti hukum. Sistem ini harus dipercaya oleh pelapor, oleh karena itu pelapor sebaiknya anonim agar partisipasi pelapor bisa maksimal. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas intervensi manajemen, dan berdasarkan bukti atau fakta yang jelas.

### 3. Elemen *maintenance*

Dalam elemen *maintenance*, *whistleblowing system* dikatakan harus memiliki pendidikan dan training yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan investigator. Selain itu, reliabilitas, keandalan, dan keamanan sistem komunikasi harus ditinjau secara berkala.

Adapun mekanisme *whistleblowing system* menurut Bloch (2003) dalam Daniri, dkk (2007), yaitu :

#### 1. *Intake*

Pelapor melaporkan kasus yang dilihatnya melalui *whistleblowing system* (sistem pelaporan pelanggaran) yang sudah disediakan.

#### 2. *Retention*

Laporan yang masuk diterima dan di file dengan tidak lupa mencatat alamat pengirim (email, no telepon) agar dapat dihubungi.

#### 3. *Treatment*

Laporan yang masuk diserahkan kepada tim investigasi untuk mulai diproses.

Dalam tahap ini terdapat lima tahap pemrosesan, antara lain :

- a. *Communication*, yaitu proses mengontak pelapor, konfirmasi laporan diterima, menunjuk investigator



- b. *Evaluation*, yaitu proses evaluasi laporan, menetapkan apakah kasus layak diproses atau tidak
- c. *Investigative*, merupakan laporan yang diproses akan diserahkan ke investigator
- d. *Report*, dimana investigator melaporkan hasil penyelidikan dan menentukan apakah memang terjadi *fraud*
- e. *Corrective Action*, yaitu proses menyerahkan kasus kepada yang berwenang agar dilakukan penindakan lebih lanjut

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

1. Korupsi
2. Kecurangan
3. Ketidakjujuran
4. Perbuatan melanggar hukum (termasuk pencurian, penggunaan kekerasan terhadap karyawan atau pimpinan, pemerasan, penggunaan narkoba, pelecehan, perbuatan kriminal lainnya
5. Pelanggaran ketentuan perpajakan, atau peraturan perundang-undangan lainnya
6. Pelanggaran Pedoman Etika Perusahaan atau pelanggaran norma-norma kesopanan pada umumnya
7. Perbuatan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, atau membahayakan keamanan perusahaan

8. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian finansial atau non-finansial terhadap perusahaan atau merugikan kepentingan perusahaan

9. Pelanggaran prosedur operasi standar (SOP) perusahaan, terutama terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemberian manfaat dan remunerasi.

Perusahaan dapat menambah atau mengurangi daftar perbuatan yang dapat dilaporkan ini untuk mempermudah karyawan perusahaan mendeteksi perbuatan yang dapat dilaporkan.

Menurut Amri (2008) Unit pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran, harus merupakan fungsi atau unit yang independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unsur dari unit pengelola *whistleblowing system* terdiri dari dua elemen utama yaitu:

#### 1. Sub-unit Perlindungan Pelapor

Sub-unit yang menerima pelaporan pelanggaran, menyeleksi laporan pelanggaran untuk diproses lebih lanjut oleh sub-unit investigasi tanpa membuka identitas pelapor. Sub-unit ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan program perlindungan pelapor sesuai dengan kebijakan yang telah dicanangkan, terutama aspek kerahasiaan dan jaminan keamanan pelapor. Untuk keperluan ini petugas pada sub-unit ini haruslah mendapatkan akses terhadap bantuan hukum, keuangan dan operasional bila diperlukan.

#### 2. Sub-unit Investigasi

Sub-unit yang bertugas untuk melakukan investigasi lebih lanjut terhadap substansi pelanggaran yang dilaporkan. Tujuannya adalah mencari dan mengumpulkan bukti-bukti yang diperlukan guna memastikan bahwa memang telah terjadi pelanggaran. Dalam hal terdapat bukti-bukti yang memadai, maka

rekomendasi sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan diberikan kepada Direksi untuk memutuskan. Akan tetapi bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mencukupi, maka proses investigasi dihentikan dan laporan pelanggaran tidak dilanjutkan. Untuk keperluan tugasnya pejabat dalam unit ini haruslah mendapatkan bantuan akses operasional dan informasi terhadap seluruh unit yang diinvestigasi.

Selain kedua sub-unit tersebut, juga diperlukan suatu komite khusus untuk menangani keluhan ataupun pengaduan dari pelapor yang mendapatkan tekanan atau perlakuan atau ancaman dari terlapor. Komite ini sebaiknya dikelola oleh Dewan Komisaris, dipimpin oleh Komisaris Utama.

Menurut Amri (2008) jika pelanggaran dilakukan oleh anggota Direksi, atau orang yang mempunyai hubungan khusus dengan anggota Direksi, maka laporan pelanggaran disampaikan kepada Komisaris Utama. Penanganan lebih lanjut diserahkan kepada Dewan Komisaris dan bila diperlukan investigasi, disarankan untuk menggunakan investigator / auditor luar yang independen. Jika pelanggaran dilakukan oleh anggota Dewan Komisaris maka laporan pelanggaran tersebut diserahkan kepada Direktur Utama. Penanganan lebih lanjut atas laporan pelanggaran tersebut dilakukan oleh Direksi, dan bila diperlukan investigasi, disarankan menggunakan investigator/auditor eksternal yang independen. Jika pelanggaran dilakukan oleh anggota petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran tersebut diserahkan langsung kepada Direktur Utama. Penanganan lebih lanjut atas laporan pelanggaran tersebut dilakukan oleh Direksi, dan bila diperlukan investigasi, disarankan untuk

menggunakan investigator / auditor eksternal yang independen. Sedangkan, jika pelanggaran dilakukan anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi dan anggota pelaksana Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran tersebut diserahkan kepada penegak hukum yang berwenang seperti Polisi, Kejaksaan, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Komisi Pengawas Persaingan Usaha, atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Amri (2008) menyebutkan bahwa *whistleblowing system* dapat dikatakan efektif bila dapat menurunkan jumlah pelanggaran akibat diterapkannya program *whistleblowing system* selama jangka waktu tertentu. Efektifitas penerapan *whistleblowing system* tergantung dari:

- a. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkannya
- b. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran
- c. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan

### **2.1.5 Fraud**

*Statement on Auditing Standards No. 99* (2002) mendefinisikan *fraud* sebagai “*an intentional act that result in a material misstatement in financial statements that are the subject of an audit*”, yang artinya suatu tindakan disengaja yang mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subjek dari audit.

*The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* (2006) dalam Rukmawati (2011), mendefinisikan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum

yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

*Association of Certified Fraud Examinations* (2000) dalam Devi (2011), mengklasifikasikan *fraud* ke dalam tiga kelompok, antara lain :

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori, yaitu :

a. *Timing difference*

Bentuk kecurangan laporan keuangan dengan mencatat waktu transaksi yang berbeda atau lebih awal dengan waktu transaksi yang sebenarnya, misalnya mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi sebenarnya.

b. *Fictitious revenues*

Bentuk laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).

c. *Concealed liabilities and expenses*

Bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus

d. *Imporer disclosure*

Bentuk kecurangan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi di perusahaan, sehingga pembaca laporan keuangan tidak mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan.

e. *Imporer asset valuation*

Bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.

2. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan dalam beberapa jenis, yaitu :

a. Kecurangan kas (*cash fraud*)

Yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang, seperti pemalsuan cek.

b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*)

Kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.

3. Korupsi (*corruption*)

Korupsi terbagi atas beberapa kelompok, antara lain :

a. Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*)

Pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap perusahaan.

b. Suap (*bribery*)

Penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.

c. Pemberian illegal (*illegal gratuity*)

Pemberian illegal hampir sama dengan suap tetapi pemberian ilegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis.

Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.

d. Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*)

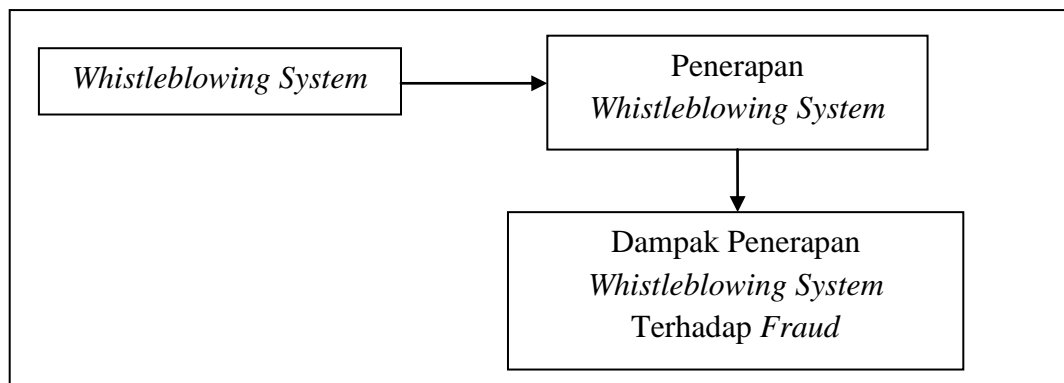
Pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mohammad Fikar (2013)	Variabel Independen : Dampak Penerapan <i>Whistleblowing System</i> Variabel Dependen : Efektivitas Pengendalian Internal	Penerapan <i>whistleblowing system</i> di Pertamina sudah memadai dan berdampak positif pada efektivitas pengendalian internal Pertamina. Hal ini diketahui dari dampak <i>whistleblowing system</i> pada efektivitas pengendalian tujuan operasi, tujuan pengendalian pelaporan, dan pengendalian tujuan kepatuhan
2.	Risti Merdikawati (2012)	Variabel Independen : Komitmen Profesi, dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi	Mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang <i>whistleblowing</i> sebagai hal

		Variabel Dependen : Niat <i>Whistleblowing</i>	yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
3.	Ana Sofia (2013)	Variabel Independen : Sosialisasi, dan Komitmen Profesi Pegawai Pajak Variabel Dependen : Niat <i>Whistleblowing</i>	Sosialisasi dan komitmen profesi berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Semakin tinggi sosialisasi dan komitmen profesi, maka akan semakin meningkatkan keinginan pegawai pajak untuk melakukan <i>whistleblowing</i>

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penulis fokus kepada masalah *whistleblowing system*. Dalam *whistleblowing system* tersebut, penulis mencoba memperoleh informasi tentang bagaimana penerapan *whistleblowing system* yang selama ini sudah diterapkan. Data yang dikumpulkan berupa kasus yang terungkap karena informasi dari *whistlelower*, penerapan *whistleblowing system* di PT Telekomunikasi Indonesia, dan Pertamina, data-data dari *Corruption Perception Index (CPI)*, *Global Corruption Barometer (GCB)*, dan *Association of*



*Certified Fraud Examiners* (ACFE). Dari data tersebut dapat dilihat bagaimana penerapan dan dampak *whistleblowing system* terhadap *fraud*.