

## BAB I

### PENDAHULUAN

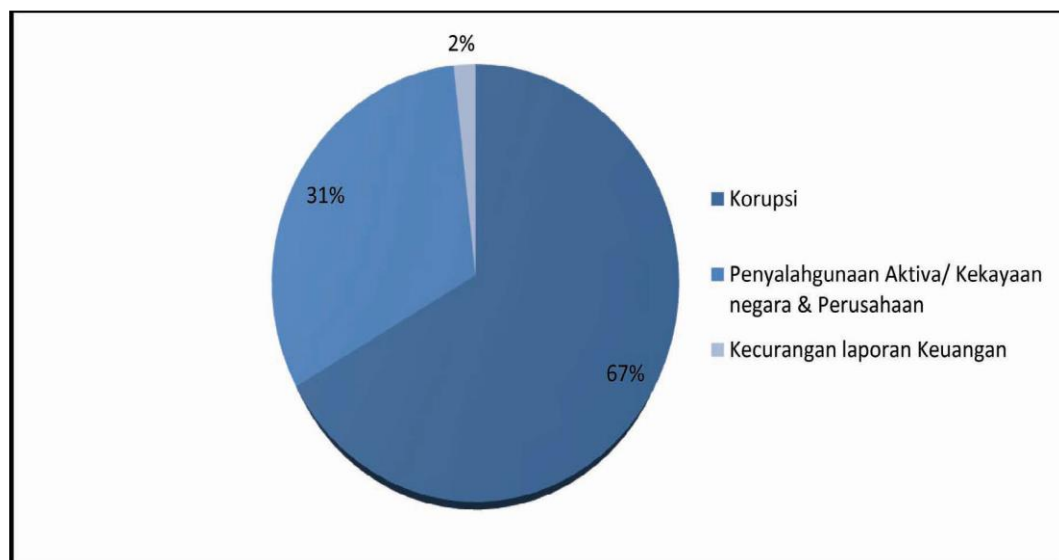
#### A. Latar Belakang Penelitian

Kasus tentang kecurangan di lingkup akuntansi beberapa tahun terakhir ini memang banyak menarik perhatian publik di seluruh dunia. Kasus *fraud* pada lingkup akuntansi yang masih menarik perhatian publik dan terjadi pada beberapa tahun lalu adalah kasus perusahaan Enron dan World Com. Banyaknya kasus atau skandal akuntansi menyebabkan bermunculan beberapa *whistleblower*. Beberapa contoh *whistleblower* adalah Sherron Watkins dan Cynthia Cooper yang mengungkapkan adanya kecurangan dan skandal pada perusahaannya kepada masyarakat (Lacayo and Ripley, 2011). Pengungkapan yang dilakukan Sherron Watkin dan Cynthia Cooper juga merupakan contoh *whistleblowing* pada perusahaannya. Pada penelitian Manafe (2015) menjelaskan bahwa kasus-kasus akuntansi tersebut ketika terungkap bahwa dalam laporan keuangan terdapat penipuan yang sudah terstruktur, sistematis dan sudah direncanakan secara matang, seperti pada kasus Enron dan World Com banyak melibatkan praktisi akuntansi sehingga pengetahuan mengenai bagaimana *whistleblower* bekerja atau beroperasi merupakan hal yang vital.

Indonesia adalah negara yang juga memiliki kasus *fraud* seperti negara yang lainnya. Salah satu kecurangan atau *fraud* tersebut yang sering terjadi di Indonesia adalah *fraud* korupsi. Namun, selain kasus *fraud* korupsi ada berbagai kecurangan atau *fraud* sedang marak terjadi di Indonesia. Seringnya terjadi kecurangan di

Indonesia baik dari sektor privat ataupun dari sektor publik sudah mulai ditanggapi dengan serius oleh masyarakat. Salah satu instrumen yang sering digunakan untuk mengurangi *fraud* baik *fraud* aset, *fraud* atas pelaporan keuangan, ataupun *fraud* korupsi adalah dengan adanya *whistleblowing* (Setiawan, Utami and Pesudo, 2020). Ada beberapa daerah yang sudah menerapkan adanya sistem *whistleblowing* salah satu daerahnya adalah Kabupaten Kebumen seperti dilansir dari liputan6.com (2019) untuk menjauhkan *fraud* korupsi di lembaga pemerintahan, pemerintah Kabupaten Kebumen menerapkan sistem *whistleblowing* yang memungkinkan seseorang agar bisa melaporkan adanya dugaan *fraud* korupsi yang akan atau sudah terjadi di sebuah instansi dimana pelapor kecurangan bekerja.

Diagram *fraud* yang paling banyak ditemukan di Indonesia berdasarkan pada data hasil survay ACFE Chapter Indonesia (ACFE, 2016)



Sumber : Hasil Survay ACFE Chapter Indonesia 2016

**GAMBAR 1.1.**  
**Diagram *fraud* di Indonesia**

Praktik *whistleblowing* di Indonesia cukup menjadi perhatian masyarakat. Berdasarkan dari data ACFE Chapter Indonesia 2016 bahwa pencegahan *fraud* yang paling baik dan paling efektif adalah dari adanya mekanisme *whistleblower hotline* yang persentasenya sebesar 20,6% dari total keseluruhan pencegahan *fraud*.



Sumber : Hasil Survy ACFE Chapter Indonesia 2016

**GAMBAR 1.2.**  
**Diagram anti *fraud* control**

Beberapa kasus-kasus terkenal yang terungkap karena adanya *whistleblowing* dan melibatkan *whistleblower* adalah pada kasus Yohanes Waworuntu kasusnya yaitu Sistem Administrasi Badan Hukum dan pada kasus Agus Condro kasusnya yaitu kasus suap Bank Indonesia. berbagai macam kasus

*whistleblowing* di Indonesia membuat Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) dengan menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System* (WBS) yang dapat digunakan oleh perusahaan atau instansi untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran (KNKG, 2008).

Salah satu kasus *fraud* korupsi terbaru yang dengan sistem *whistleblowing* dilansir dari kompas.com (2020) ada di Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat. Tim Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Tanah Datar, Sumatera Barat yang dilaporkan ke Kejaksaan Negeri Batusangkar dengan adanya dugaan kasus korupsi anggaran penanganan Covid-19 yaitu terdapat rekayasa jumlah personel di Dinas Perhubungan dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang tidak tertera dalam Rencana Anggaran Biaya (RAB). Kasus *fraud* korupsi yang saat ini juga baru saja terjadi di Indonesia dilansir dari detik.com (2020) yaitu kasus korupsi pada eks direktur utama Perum Jasa Tirta (PJT) II Purwakarta, Jawa Barat yang melakukan korupsi sebesar Rp 4,9 miliar. Beberapa kasus korupsi tersebut berdasarkan skala nasional dan untuk penelitian ini bertujuan pada kasus *fraud* yang menerapkan sistem *whistleblowing* internal yang ada di suatu daerah.

Kasus *fraud* korupsi juga ada terjadi di provinsi Kalimantan Selatan dan yang terbaru yang diberitakan oleh kalselpos (2020) yaitu kasus dugaan korupsi proyek pemasangan pipa PDAM di Kabupaten Banjar pada tahun 2016 yang senilai Rp 4 miliar. Selain itu, terdapat kasus *fraud* korupsi lain yang terjadi di Provinsi Kalimantan Selatan namun kasus ini ada di daerah yaitu Kabupaten Tabalong dilansir dari banjarmasin.tribunnews.com (2019) kasus korupsi yang terjadi yaitu

adanya *fraud* korupsi yang berkaitan dengan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) yaitu dengan tidak menyetorkan dana retribusi IMB ke Pemerintah Daerah dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 yang menyebabkan kerugian sebesar Rp 1,1 miliar.

Kasus *fraud* korupsi terungkap ke publik kemungkinan besar karena adanya tindakan dari adanya sistem *whistleblowing* yang mana pelapor tersebut juga bisa disebut sebagai *whistleblower* merasa bahwa tindakan yang dilakukan pelaku *fraud* itu adalah sebuah bentuk kecurangan dan dapat merugikan orang banyak terutama pada negara dan masyarakat. Menurut Dianingsih dan Pratolo (2018) kecurangan ataupun pelanggaran yang paling sensitif dan cukup serius dihadapi di negara Indonesia adalah *fraud* korupsi. Dampak yang paling signifikan dari kasus *fraud* korupsi adalah pertumbuhan ekonomi yang lambat di Indonesia. Banyaknya kasus *fraud* korupsi juga dapat menyebabkan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap sektor publik.

Kasus kecurangan yang juga sering terjadi sekarang ini selain *fraud* korupsi salah satunya adalah tindakan manipulasi pelaporan keuangan atau *fraudulent financial statement*. Banyaknya manipulasi terhadap pelaporan keuangan dapat menyebabkan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi atau instansi tersebut. Dalam hal ini tindakan manipulasi dapat dipastikan sebagai tindakan *fraud*. *Fraud* tidak hanya terjadi pada sektor privat namun juga banyak terjadi pada sektor publik seperti pada pemerintahan. Kasus *fraud* yang sering terjadi pada pemerintahan adalah korupsi, manipulasi laporan keuangan, dan *slack* anggaran. Terungkapnya kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi ataupun

instansi salah satunya didasari adanya laporan dari pihak internal organisasi tersebut. Ada sebagian kasus yang dilaporkan oleh pihak internal dan dilaporkan kepada pimpinan organisasi atau instansi yang bersangkutan sehingga belum terungkap kepada masyarakat dan bukan dari pihak eksternal sehingga dapat dikatakan pelaporan tersebut adalah *whistleblowing* internal.

*Whistleblowing* internal terjadi dikarenakan karena adanya laporan dari karyawan ataupun eks karyawan yang bekerja di sektor publik akan tetapi kasus kecurangan tersebut dilaporkan kepada pimpinan atau orang yang memiliki wewenang untuk menindaklanjuti kasus kecurangan di suatu instansi. Salah satu contoh kasus *whistleblowing* internal yang terjadi dalam sektor publik adalah seperti adanya pengaduan pegawai yaitu sebagai *whistleblower* karena ada pegawai lain yang melakukan kecurangan dengan memanipulasi pembiayaan perjalanan dinas yang sudah ada dananya akan tetapi pegawai tersebut menggunakan SP2D sehingga pembiayaan menjadi tidak efisien dan ekonomis, maka *whistleblower* tersebut melaporkan kepada pimpinan dari instansi terkait. Contoh lain dari *whistleblowing* internal adalah seperti adanya pegawai atau *whistleblower* yang melaporkan pegawai lain melakukan kegiatan yang terjadi dalam suatu instansi dimana kegiatan tersebut seharusnya berjalan empat kali kegiatan namun hanya dilakukan dua kali kegiatan oleh pegawai tersebut dan menyebabkan pemborosan dalam anggaran kegiatan sehingga *whistleblower* melaporkannya kepada pimpinan instansi terkait.

*Whistleblowing* tidak bisa lepas dari profesi akuntan, baik *whistleblowing* eksternal maupun *whistleblowing* internal. Profesi akuntan dapat dikatakan sebagai

garda terdepan dalam pendektasian adanya *fraud* di sebuah perusahaan ataupun instansi/lembaga pemerintahan. Akuntan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran. Penelitian terdahulu yaitu Sagara (2013) menyatakan bahwa banyak akuntan yang dapat mendekteksi adanya pelanggaran ataupun *fraud* namun hanya sedikit akuntan yang berani mengungkapkan pelanggaran atau *fraud* tersebut, ketakutan akuntan dikarenakan dapat menyebabkan akuntan dimutasi jabatan, pemberhentian kerja, pengucilan bahkan sampai adanya pengancaman bagi akuntan yang sebagai *whistleblower*.

*Whistleblowing* adalah sebuah peluit yang menandakan adanya tindakan pelaporan yang dilakukan oleh salah satu pihak terhadap pelaku yang melakukan *fraud* atau kecurangan dan dilaporkan kepada pihak yang dapat melakukan tindakan korektif. Dalam hal ini keefektifan *whistleblowing* yang dilakukan setidaknya dapat mengurangi terjadi kecurangan atau *fraud*. Namun, walaupun tindakan *whistleblowing* dapat mengurangi terjadinya *fraud*, ada beberapa faktor penghambat yang dapat memengaruhi seseorang yang bukan seorang akuntan untuk menjadi *whistleblower* karena salah satunya adalah adanya tekanan ataupun ancaman yang diberikan dari pelaku *fraud* agar *whistleblower* tidak melaporkan adanya tindakan *fraud* yang terjadi dalam organisasi atau instansi tersebut. Selain itu, *whistleblower* juga takut akan adanya dendam dari pelaku *fraud* sehingga dapat membahayakan baik bagi *whistleblower* ataupun keluarganya.

*Whistleblower* didalam pemerintahan bisa seorang pegawai pemerintahan tersebut ataupun masyarakat. Namun, apabila *whistleblower* tersebut merupakan seorang pegawai maka risiko yang dihadapi *whistleblower* sangat besar yaitu bisa

terjadinya pencabutan jabatan yang dijabat oleh *whistleblower*. Ada beberapa alasan yang mendorong seseorang dalam melakukan *whistleblowing* menurut Dasgupta dan Kesharwani (2010) yaitu, adanya keinginan dari *whistleblower* untuk memperbaiki kesalahan dalam organisasi atau instansi, rekan kerja, dan masyarakat. *Whistleblower* merasa bahwa dirinya akan memberikan keberuntungan atas tindakannya. Adanya *reward* atau penghargaan karena biasanya organisasi atau instansi memberikan hadiah kepada orang berani melaporkan kecurangan dalam organisasi atau instansi tersebut.

Mekanisme *whistleblowing* bisa disebabkan karena faktor-faktor tertentu dalam suatu organisasi ataupun instansi. Salah satu faktor tersebut yaitu kepemimpinan etis atau *ethical leadership* yang bisa dilakukan oleh karyawan tingkat atas dan karyawan tingkat menengah. Organisasi atau instansi memiliki beberapa tingkatan yaitu dari karyawan tingkat puncak atau biasa disebut dengan manajer puncak, karyawan tingkat menengah atau manajer tingkat menengah dan karyawan tingkat bawah atau staf.

Manajer puncak yaitu sebagai pembuat kebijakan dan keputusan serta memiliki wewenang yang lebih pada suatu organisasi. Manajer tingkat menengah yaitu sebagai perantara antara karyawan tingkat bawah dengan manajer puncak serta harus bisa menjalankan kebijakan dari manajer puncak. Karyawan tingkat bawah atau staf yaitu suatu peran yang langsung berhadapan dengan tugasnya serta menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajer puncak maupun manajer tingkat menengah. Dalam hal ini manajer puncak perannya sangat penting dalam suatu organisasi yaitu salah satunya seperti untuk mencapai suatu tujuan organisasi,



manajer puncak harus bisa membuat keputusan yang tepat agar tujuan organisasi tetap berjalan sesuai dengan tujuannya. Manajer puncak juga bisa menjadi contoh manajer tingkat menengah ataupun karyawan, maka dari itu peran seorang manajer puncak harus bisa menjaga etikanya dalam bekerja, sehingga bisa memberikan contoh pemimpin etis dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan etis dapat dilihat dari perilaku etis seseorang, jika seseorang bisa berperilaku dengan etika yang baik maka seseorang dapat menjadi pemimpin etis. Seorang pemimpin yang etis dapat menjadi model peran yang dapat memengaruhi karyawan dibawahnya Zhu dan Treviño (2016). Pemimpin yang etis dapat memengaruhi karyawan yang dibawahnya. Menurut Milliken dan Morrison (2000) menunjukkan bukti jika etika pemimpin baik maka dapat mendorong adanya pengaduan dari *whistleblower*. Adanya pemimpin yang etis dapat mengurangi terjadinya pelanggaran yang ada di organisasi atau instansi terkait. Kepemimpinan etis dapat meningkatkan sistem *whistleblowing* internal dengan adanya seorang pemimpin yang etis maka dapat mengurangi terjadinya pembalasan dendam dari karyawan yang dilaporkan dan *whistleblower* merasa lebih aman dengan etika pemimpin yang baik. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa dengan kepemimpinan etis dapat meningkatkan *whistleblowing* internal.

Disisi lain ada faktor lain yang dapat memengaruhi *whistleblowing* internal seperti persepsi politik organisasi atau *Perception of Organization Politics* (POP) berdasarkan dari sisi karyawan. Persepsi politik organisasi adalah perilaku politik individu yang dianggap mementingkan diri sendiri namun masih peduli terhadap organisasinya (Gandz and Murray, 1980). Menurut Rosen *et al* (2009) dalam

kehidupan sehari-hari perilaku yang hanya mementingkan diri sendiri sangat banyak maka dari itu persepsi politik organisasi dapat dikatakan tinggi, karyawan cenderung tidak percaya bahwa organisasi dapat menghargai mereka atas pelaporan internal tersebut. Namun, orang yang dilaporkan akan membalas mereka dan lingkungan yang memiliki politik yang tinggi dapat membuat karyawan stress dan kelelahan.

Dampak dari persepsi politik organisasi adalah stres karena kerja, niat untuk meninggalkan organisasi, kepuasan kerja seseorang, komitmen organisasi, bagaimana kinerja tugas atau perilaku dari variasi kewarganegaraan organisasi dengan karakteristik dari individu yang berbeda-beda. Maka dari itu, dengan adanya kepemimpinan etis maka dapat mengurangi terjadinya persepsi organisasi politik. Menurut Cheng *et al* (2019) dengan adanya kepemimpinan etis dapat mengurangi terjadinya persepsi politik organisasi dikarenakan pemimpin yang etis dapat diartikan sebagai pemimpin yang adil, dapat dipercaya dan tanpa memihak siapapun. Persepsi politik organisasi juga bisa menghambat adanya sistem *whistleblowing* internal. Maka dari itu, persepsi organisasi politik dapat dirasakan di seluruh tempat kerja dan dipandang karyawan sebagai perilaku positif atau negatif berdasarkan penelitian dari Byrne *et al* (2017) sehingga persepsi organisasi politik dapat dijadikan mediator antara kepemimpinan etis dengan *whistleblowing* internal. Adanya persepsi politik organisasi untuk mengetahui apakah kepemimpinan etis tetap berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* internal.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi sistem *whistleblowing* internal adalah keberanian moral ataupun *moral courage* adalah bagaimana karyawan atau

*whistleblower* dapat melaporkan adanya pelanggaran dalam organisasinya dengan keberanian yang dimiliki atas dasar standar moral yang dimilikinya. Menurut Sekerka dan Bagozzi (2007) keberanian moral berdasarkan dengan jenis keberanian moral tertentu yang digunakan untuk mempertahankan standar moral dengan mempertimbangkan pada konteks peristiwa apa yang membutuhkan keberanian. Keberanian moral yang tinggi yaitu seseorang yang mengetahui pelanggaran dalam organisasinya namun dapat mempertimbangkan kemungkinan adanya pembalasan dari pihak yang dilaporkan tetapi juga ingin mengatasi ketakutannya untuk meningkatkan sistem *whistleblowing* internal karena kepeduliannya terhadap keberlangsungan hidup organisasi. Organisasi dengan persepsi politik organisasi tinggi dapat mengurangi niat seseorang untuk menjadi *whistleblower* serta dengan individu yang tidak memiliki keberanian moral membuat acuh terhadap keberlangsungan hidup organisasinya. Dalam pengertian yang lebih luas, keberanian moral memiliki makna yang besar yaitu keberanian yang lebih kuat untuk dihadapi dan menantang adanya ketakutan yang timbul serta berpegang teguh pada satu prinsip (Hannah *et al.*, 2011), sehingga jika individu yang memiliki keberanian moral yang tinggi maka individu tersebut akan peduli dengan organisasinya. Maka dari itu, dengan adanya keberanian moral dapat dijadikan sebagai pemoderasi dari persepsi politik organisasi terhadap *whistleblowing* internal.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Tabalong yaitu salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan. Kabupaten Tabalong sendiri memiliki 12 kecamatan. Kabupaten Tabalong merupakan kabupaten yang berada di utara dari

provinsi Kalimantan Selatan dan berbatasan langsung dengan dua provinsi yaitu provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. Penelitian di Kabupaten Tabalong dipilih karena masih belum banyak yang melakukan penelitian tentang *whistleblowing* pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong. Kabupaten Tabalong juga sudah menggunakan *whistleblowing system* yang terlampir pada *website* [www.lapor.go.id](http://www.lapor.go.id) (2020) dan setiap OPD yang ada di Pemerintahan Kabupaten Tabalong memiliki sistem pengaduan yang langsung ditujukan ke nomor *hotline* ataupun *website* kantor. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori perilaku sosial atau *prosocial behavior theory* yaitu tentang perilaku anggota organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi. Teori selanjutnya yaitu teori perilaku terencana atau *theory of planned behavior* yang digunakan pada penelitian ini karena tentang bagaimana manusia berperilaku dengan mempertimbangkan akibatnya yang diterima dari perilaku tersebut.

Pada penelitian ini yaitu mereplikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan pada sektor privat yaitu pada industri ritel yang ada di China sedangkan pada penelitian ini pada sektor publik yaitu pada pemerintahan daerah yang ada di Indonesia. Tempat penelitian yang berbeda yaitu China dan Indonesia memiliki perbedaan yang signifikan terutama pada kebudayaan yang ada di Indonesia dengan kebudayaan yang ada di China. Masyarakat Indonesia memiliki keragaman suku dan latar belakang budaya yang berbeda menurut Pitoyo dan Triwahyudi (2017), yang berarti memiliki kebiasaan yang berbeda pula dengan negara China. *PRC Constitutional Law Grants Chinese* yang dilansir dari berita [globalcompliance.news](http://globalcompliance.news) (2016) menyebutkan peraturan tentang *whistleblowing* di

China yang lebih ditargetkan untuk pejabat China sedangkan di Indonesia peraturan *whistleblowing* masih menyeluruh untuk siapa saja baik dari sektor privat maupun sektor publik. Pada data ACFE (2020) kasus *fraud* secara menyeluruh yang terjadi di Indonesia lebih banyak dibandingkan dengan di China pada wilayah Asia-Pasifik. Kasus *fraud* di Indonesia yaitu ada 36 kasus sedangkan di China ada 33 kasus. Pada dasarnya Indonesia adalah negara multikultural yang memiliki banyak perbedaan etnis, kebudayaan, agama, adat istiadat dan lain-lain sehingga sifat dan karakter antar daerah di Indonesia berbeda sedangkan masyarakat dari China memiliki kebudayaan yang hampir sama dalam satu negara, sehingga sifat dan karakter masyarakat China hampir sama dalam berbagai daerah di China seperti memiliki etos kerja yang tinggi dan tekun dalam berusaha sehingga dapat mengurangi terjadinya kasus *fraud* (Karmela dan Pamungkas, 2017). Berdasarkan dari beberapa perbedaan yang cukup signifikan antara China dengan Indonesia, maka dari itu penelitian ini penting untuk dilakukan di Indonesia karena dapat memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Variabel yang ada pada penelitian ini juga masih jarang dilakukan di Indonesia terutama variabel POP yang menjadi pemediasi antara *ethical leadership* dengan *whistleblowing* internal. Pada penelitian terdahulu yaitu dari penelitian Cheng *et al* (2019) yang hanya berfokus pada individunya saja tanpa berdasarkan dengan kelompok data sehingga hasil dari penelitian tersebut kurang maksimal.

Adanya sistem *whistleblowing* pada sebuah organisasi dapat mengurangi terjadinya pelanggaran yang ada dalam organisasi tersebut. Pelanggaran atau kecurangan yang sering terjadi salah satunya adalah korupsi. Dalam Islam korupsi

tidak dibenarkan dan termasuk kedalam firman Allah SWT, berikut bunyi firman Allah SWT:

Q.S Al-Baqarah ayat 188

النَّاسِ أَمْوَالٍ مِّنْ قَرِيبًا لِّتَأْكُلُوا أَلْحَاكِمَ إِلَىٰ بِهَآ وَتُدُلُّوْا بِأَلْبَطْلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالَكُمْ تَأْكُلُوْا وَلَا تَعْلَمُوْنَ وَأَنْتُمْ بِآيَاتِهِمْ

Artinya: Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui (tafsirweb.com, 2020). Berdasarkan arti dari ayat tersebut maka janganlah kita melakukan kecurangan salah satu contohnya seperti korupsi karena korupsi adalah memakan harta orang lain yang tidak diperbolehkan dalam agama Islam.

Q.S Al-Anfal ayat 27

تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ أَمَانَاتِكُمْ وَتَخُونُوا وَالرَّسُولَ اللَّهَ تَخُونُوا لَا آمَنُوا الَّذِينَ آيَاهَا يَا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui (Tafsirq.com, 2020). Berdasarkan ayat tersebut dijelaskan bahwa janganlah berbuat curang terhadap pekerjaanmu karena telah diamanahi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Perbuatan curang atau pelanggaran merupakan hal yang terlarang dalam Agama Islam.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* internal yang dilakukan oleh para karyawan?
2. Apakah *ethical leadership* berpengaruh negatif terhadap *perception of organizational politics* karyawan?
3. Apakah *perception of organizational politics* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing* internal?
4. Apakah *perception of organizational politics* dapat memediasi antara *ethical leadership* dan *whistleblowing* internal?
5. Apakah *moral courage* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* internal?
6. Apakah *moral courage* dapat memperkuat hubungan negatif *perception of organizational politics* dan *whistleblowing* internal?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif dari *ethical leadership* terhadap *whistleblowing* internal
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh negatif dari *ethical leadership* terhadap *perception of organizational politics* karyawan

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh negatif dari *perception of organizational politics* terhadap *whistleblowing* internal
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemediasi *perception of organizational politics* diantara *ethical leadership* dengan *whistleblowing* internal
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh positif dari *moral courage* terhadap *whistleblowing* internal
6. Untuk menguji secara empiris pengaruh pemoderasi *moral courage* pada hubungan *perception of organizational politics* dengan *whistleblowing* internal

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### a. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan juga faktor yang memengaruhi *whistleblowing* internal dapat meningkatkan perilaku *whistleblowing* internal dimasa mendatang yang ada di Pemerintahan Kabupaten Tabalong.

##### b. Manfaat Praktik

Semoga dengan adanya penelitian ini berdasarkan dari faktor-faktor yang memengaruhi *whistleblowing* internal dapat memberikan evaluasi bagi pegawai yang masih takut akan melakukan tindakan pelaporan atas pelanggaran sehingga meningkatkan perilaku *whistleblowing* agar bisa



mengurangi terjadinya tindak kecurangan dan pelanggaran yang ada dalam Pemerintahan Kabupaten Tabalong.