

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam menjalankan suatu instansi atau perusahaan tentu terdapat beberapa faktor yang menjadikan instansi atau perusahaan tersebut berjalan dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. *Whistleblowing* adalah suatu pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai maupun atasan mengenai praktik ilegal ataupun perilaku tidak bermoral didalam organisasi kepada pihak yang dirasa dapat memberikan keamanan, keadilan, dan suatu kebenaran terhadap organisasi tersebut, hal ini dinyatakan oleh (Satrya dkk, 2019). *Whistleblowing* atau dapat disebut dengan pelaporan kecurangan dapat dilakukan oleh pegawai sebagai pihak internal, maupun masyarakat sekitar sebagai pihak eksternal.

*Whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang diterapkan di Indonesia sebagai wujud dari penerapan GCG (Good Corporate Governance) dalam suatu instansi pemerintahan daerah serta untuk meningkatkan kualitas CGC di Indonesia. Sistem ini diluncurkan pada tahun 2008 oleh KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) yang dimana *Whistleblowing System* ini dapat digunakan oleh instansi ataupun perusahaan dengan tujuan agar mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran yang telah ada. Menurut sebagian orang, menjadi seorang *whistleblower* sering

kali dianggap sebagai penghianat. Menjadi seorang *whistleblower* juga mengalami dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkapkan atau malah membiarkan hal itu terjadi. Namun sebagian yang lain menganggap *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang sudah dianggap penting daripada loyalitas kepada organisasi, hal tersebut dijelaskan oleh (Bagustianto & Nurkholis, 2012).

Salah satu kasus *whistleblowing* yang cukup terkenal yaitu kasus Enron pada tahun 2001. Perusahaan yang terkenal dengan listrik, bubur kertas, gas alam, dan komunikasi yang bertempat di Amerika Serikat. Kasus tersebut terungkap dikarenakan Enron memanipulasi angka yang ada pada laporan keuangan dengan tujuan agar menutupi hutang perusahaan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan menutupi hutang perusahaan sebesar US\$ 1,2 miliar dengan memanipulasi margin laba pada item pendapatan sebesar US\$ 600 juta. Terdapat kantor akuntan publik yang terlibat dalam kasus ini yaitu kantor akuntan publik Arthur Andersen karena selama bertahun-tahun menandatangani laporan keuangan Enron, hal tersebut dinyatakan oleh (Subarkah, 2019).

Adapun kasus *Whistleblowing* baru-baru ini terjadi di Indonesia pada tahun 2021 yang melibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Sumatera Utara yang memperjualbelikan vaksin secara ilegal yang seharusnya vaksin tersebut diberikan kepada pelayan publik dan juga narapidana di Rutan

Tanjung Gusta, Medan. Kasus tersebut diketahui oleh pihak kepolisian sejak diterimanya informasi mengenai penjualan vaksin di salah satu perumahan di Medan. Tesangka dijatuhi hukuman berdasarkan pasal 13 UU RI No. 20/2001 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi.

Tindakan *whistleblower* ini juga didukung dalam Firman Allah dalam Q.s Al-Maidah ayat 8.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا  
هُوَ أَقْرَبُ لِلنَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ.

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Maidah : 8).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Niat *Whistleblowing*, Kepemimpinan Otentik, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, dan Intensitas Moral. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rahman (2018) perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu **pertama**, variabel sikap direplikasikan

dengan variabel kepemimpinan otentik dan **kedua**, mengubah studi empiris yang dilakukan, penelitian sebelumnya pada karyawan BUMD Kabupaten Temanggung namun dalam penelitian ini studi empiris yang dilakukan yaitu Pada Pegawai Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Terdapat banyak penelitian yang membahas mengenai *whistleblowing* di organisasi sektor publik seperti kantor dinas, namun untuk penelitian yang dilakukan di kantor pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan publik masih kurang, maka dari itu peneliti ingin membahas bagaimana penerapan *whistleblowing* di organisasi pemerintahan yaitu dinas kesehatan. Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dalam pelaksanaan otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh seorang Kepala Dinas. Untuk menilai kecenderungan dan mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan terjadi dimasa datang, dapat dimulai dari pemimpin organisasi atau dalam hal ini yaitu Kepala Dinas saat menyusun program kerja, untuk mewujudkan hasil penerapan gaya kepemimpinan yang diminati bawahannya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul secara resmi telah menggunakan *whistleblowing system* sejak adanya peraturan Bupati Bantul nomor 28 tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing*) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bantul. Dengan adanya *whistleblowing system* ini diharapkan dapat memudahkan karyawan

maupun masyarakat dalam melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul (<https://dinkes.bantulkab.go.id/hal/whistle-blowing-system>).

Kepemimpinan Otentik dapat memotivasi seseorang untuk bertindak secara etis. Kepemimpinan Otentik merupakan gaya kepemimpinan yang menggabungkan antara keterampilan psikologi individu dalam suatu organisasi untuk mempromosikan tingkat kesadaran perilaku yang tinggi, pengendalian diri, dan pengembangan diri yang positif (Walumbwa, F. O. et al., 2020). Kepemimpinan otentik dapat digambarkan melalui pemimpin yang jujur serta dapat dipercaya dan dapat menyelaraskan antara ucapan dan tindakan yang dilakukan. Dengan demikian, akan membawa kepercayaan bagi anggota organisasi untuk mempercayai pemimpin mereka dan berani untuk melaporkan tindakan yang dirasa salah. Maka dari itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi para pemimpin untuk mendorong anggota organisasi menjadi lebih berani melaporkan tindak kecurangan atau *whistleblowing*.

Norma subjektif merupakan keputusan kognitif mengenai dampak sosial dari terlibat atau tidak terlibat dalam perilaku tertentu. Orang tua, kerabat, teman, dan orang lain yang dekat dengan pembuat keputusan dapat mempengaruhi pembuat keputusan. *Theory Planned Behavior* mengatakan bahwa ketika pembuat keputusan dalam suatu organisasi terlibat dalam suatu

perilaku tertentu, mungkin pembuat keputusan tersebut menganggap bahwa orang lain penting baginya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Perdana et al., (2018) menyebutkan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Persepsi kontrol perilaku yang dilakukan oleh seorang individu dalam melakukan *whistleblowing* tergantung kepada bagaimana seorang individu mengontrol dirinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chang pada tahun 1998 menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berindikasi kuat dari perilaku seseorang. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Safira & Ilmi (2020) persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Intensitas moral merupakan pengetahuan tentang karakteristik individu dan kelompok dalam berperilaku diorganisasi yang menganggap bahwa intensitas moral cukup penting untuk memahami perbedaan budaya (Husted & Allen, 2008). Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Primasari & Fidiana (2020) mengatakan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* dapat diartikan bahwa ketika seseorang akan melakukan pertimbangan terlebih sebelum melakukan tindak pelaporan. Dalam budaya individualisme, pegawai umumnya berpegang pada pengambilan keputusan dan nilai-nilai individu sebagai anggota kelompok untuk

mewujudkan kinerja yang baik ketika bekerja secara mandiri dalam mengejar kepentingan individu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis ingin lebih menganalisa lebih lanjut mengenai niat *whistleblowing* didalam instansi pemerintahan yaitu Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI KONTROL PERILAKU, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING* (STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Mendasari pada latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti yaitu:

1. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*?
2. Apakah norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*?
3. Apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*?
4. Apakah intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu menjawab pertanyaan yang dirumuskan dalam rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
2. Untuk mengetahui apakah norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
3. Untuk mengetahui apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*
4. Untuk mengetahui apakah intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi masyarakat mengenai *whistleblowing system* dan bagi peneliti dapat mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* pada pegawai pemerintahan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Praktis

- a. Bagi Pemerintah, bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi dalam mendeskripsikan sejauh mana kinerja pemerintah dalam mewujudkan dan menerapkan *Good Government* dan *Good Governance*.
- b. Bagi Pegawai Pemerintahan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pegawai maupun pihak-pihak yang ada dipemerintahan.