

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perilaku *Whistleblowing* merupakan hal yang cukup menarik perhatian dunia di masa kini. Terungkapnya kasus-kasus skandal keuangan menjadi penyebab utama tersorotnya perilaku tersebut. Sebagai contoh, pada Juni 2022 terdapat kasus dugaan suap sejumlah pejabat di Daerah Istimewa Yogyakarta yang melibatkan mantan Wali Kota Yogyakarta, Haryadi Suyuti, dan telah ditangkap Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) setelah menerima laporan dari masyarakat terkait dengan praktik suap pengurusan perizinan di dalam wilayah Yogyakarta. Selain itu, terdapat kasus-kasus lain seperti “Papa Minta Saham” pada tahun 2015, PT Telkom di Indonesia (Wardani, 2017), dan kasus Nurhayati tahun 2021.

Mengungkapkan sebuah kecurangan adalah perbuatan terpuji yang sama halnya dengan mengungkap kebenaran. Dalam QS. Al-Maidah ayat 8 Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا  
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ 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-sekali kebencian kamu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adil lah karena adil itu sungguh lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang telah kamu kerjakan”* (QS. Al-Maidah: 8)

Dalam mengungkap berbagai kasus korupsi dari organisasi privat maupun organisasi publik dinamakan aktivitas *whistleblowing* (Santoso dan Kumar, 2017). Seseorang yang melakukan tindakan pelaporan dengan adanya bukti perkiraan penyalahgunaan wewenang, ketidakpatuhan dalam menjalani aturan, kerancuan, dan sikap tak bermoral terhadap organisasi kepada orang yang memiliki sebuah kekuasaan disebut sebagai *whistleblower* (Sweney, 2008). Dengan adanya seorang *whistleblower* merupakan sebuah fungsi penting dalam menjadikan orang-orang yang berkuasa lebih *transparan* dan *akuntabel* (Jeon, 2017).

Penipuan yang disengaja hingga menyebabkan timbulnya kerugian disebut sebagai kecurangan. Perubahan yang cukup besar dan mendasar dialami oleh masyarakat Indonesia mengenai tingkat keinginan atas transparansi dan akuntabilitas kinerja terhadap tata kelola sektor publik. Melawan budaya manipulasi bermula dari berakhirnya masa pemerintahan yang mengutamakan stabilitas. Akibatnya reformasi mengarah lebih kepada pembangunan nilai yang diungkapkan dalam *good governance* sebagai wujud dari indikator kejujuran pemerintah. Mekanisme memanipulasi anggaran yang sering dipraktikkan pada masa lalu diganti dengan mekanisme transparansi dan akuntabilitas (Bastian, 2010).

Mendeteksi kecurangan dalam pekerjaan merupakan kunci utama dari fungsi pengendalian akuntansi. Sekian banyaknya kasus penyalahgunaan dana seperti suap, korupsi, dan kasus lainnya sering terjadi di Indonesia. Kasus-

kasus tersebut menjadi sebab utama Indonesia mengalami kerugian yang sangat besar. Dikutip dari media online, beberapa kasus kecurangan terbesar di Indonesia meliputi kasus Asabri, Pelindo II, Bank Century, Proyek Hambalang, Kota Waringin Timur, E-KTP, dan lain-lain (Dzulfaroh, 2020).

Penerapan otonomi daerah yang mana pemerintah daerah mempunyai wewenang untuk melakukan pengelolaan di daerahnya dengan cara mandiri diharapkan dapat meningkatkan level transparansi dan akuntabilitas. Namun, Markwardt dan Lessmann (2009) menjelaskan bahwa adanya sebuah desentralisasi memberikan kontribusi terhadap meningkatnya tingkat penyelewengan. Penyelewengan atau bisa disebut korupsi yang sebelumnya terpusat pada pemerintah pusat berkembang lebih lanjut ke tingkat pemerintah daerah. Sebagai bukti, fakta menunjukkan bahwa terdapat sebuah permasalahan adanya kecurangan pada laporan keuangan yang ditunjukkan dengan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2016 BPK RI terhadap 604 laporan keuangan dari wilayah Indonesia.

Hasil dari pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK RI menemukan sedikit banyaknya 6.201 kasus ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang menyebabkan terjadinya kerugian, potensi kerugian, penyimpangan dari administrasi, pengabaian kehematan, kurangnya penerimaan, ketidakefisienan dan ketidakefektifan hingga menyebabkan kerugian kurang lebih 19,48 Trilliun Rupiah. BPK RI juga menunjukkan hasil pemeriksaan pada Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2016 terhadap 604 laporan keuangan dari sepanjang Indonesia menunjukkan bahwa ada

permasalahan pada kecurangan laporan keuangan. Terdapatnya banyak temuan kelemahan dalam ketidakefisienan pemeriksaan laporan, kerugian dan ketidakefektifan atas pemeriksaan laporan keuangan pada seluruh wilayah Indonesia tahun 2016 menunjukkan bahwa banyak terjadinya penyalahgunaan pada pengelolaan anggaran.

Sebuah pedoman umum perihal *whistleblowing system* dicetuskan secara sah oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada tahun 2008. Pedoman tersebut dipergunakan sebagai dasar dalam menerapkan *good governance* yang baik untuk mengurangi korupsi, pelanggaran kode etik, suap-menyuap, dan penyimpangan lainnya. Selain itu, alasan dari munculnya sebuah pedoman tersebut dikarenakan studi yang telah dilakukan oleh *business ethics* tahun 2007 bahwa terdapat >50% kasus penyimpangan yang telah terjadi tetapi tidak dilaporkan karena pihak-pihak yang berada dalam instansi/organisasi tersebut membuat keputusan untuk diam daripada melakukan pengungkapan kecurangan (KNKG, 2008).

Kementrian Keuangan telah mengimplementasikan *whistleblowing system* dalam organisasi-organisasi sektor publik di Indonesia. Aturan menyangkut hal tersebut tertera pada keputusan menteri keuangan Nomor 149/KMK/2011 dan Nomor 103/PML.09/2010. Dalam penerbitan peraturan ini pemerintah berharap hal tersebut dapat digunakan sebagai dasar yang kuat ketika melakukan pengungkapan penyelewengan atau bisa disebut rasa tidak puas dengan *service* yang diterima dari Kementrian Keuangan.

Penelitian ini menggunakan *Planned Behavioral Theory* dikarenakan teori ini dirasa mampu untuk menjelaskan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan, dalam hal ini adalah tindakan melakukan *whistleblowing*. Teori ini singkatnya menjelaskan, semakin besar seorang terlibat dalam suatu perilaku maka keterlibatan kinerja yang dilakukan akan semakin besar pula. Penelitian ini juga menggunakan *Prosocial Behavioral Theory* dikarenakan teori ini diperkirakan mampu menjelaskan perilaku per individu dalam melakukan suatu tindakan, dalam hal ini yang dimaksud adalah tindakan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan perilaku yang telah dianggap sebagai perilaku yang prososial, di mana perilaku tersebut bukan hanya digunakan untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk kepentingan umum.

Komitmen Organisasi terdefiniskan menjadi kekuatan alternatif dari kekuatan individu dan keterlibatannya dengan suatu organisasi (Mowdey *et al.*, 1979). Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi ialah salah satu penyebab yang diduga mempunyai pengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian tersebut di atas dilakukan oleh (Ramadhanty, R., 2019), dan juga menggunakan variabel lain yaitu *corporate ethical values* (Alleyne, P., 2016), *personal cost* (Lestari, R., & Yaya, R., 2017), tingkat keseriusan pelanggaran (Lestari, R., & Yaya, R., 2017), dan *job satisfaction* (Said, J., 2017). Namun, terdapat beberapa penelitian lain yang mempunyai hasil berbeda, seperti penelitian oleh Aliyah

(2015), Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menyebutkan bahwa sikap dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Keseriusan pelanggaran ialah efek yang timbul dari adanya pelanggaran baik secara kadar finansial maupun non-finansial (Lestari, R., & Yaya, R., 2017). Menurut Kinanti (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

*Job Satisfaction* ialah tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang puas oleh pekerjaannya, lingkungan serta gaji yang diperolehnya cenderung akan melindungi pekerjaan mereka (Cecilia, 2013). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tharir dan Tajib (2022) *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Tevino *et al.* (1998, p. 451) mendefinisikan bahwa *Corporate Ethical Values* (CEV) adalah “bagian dari budaya organisasi, mewakili multidimensi yang saling memengaruhi diantara banyaknya sistem kontrol perilaku ‘formal’ dan ‘informal’”. Menurut Rizki (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa CEV berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Menurut Schutlz *et al.*, (1993) *Personal Cost* adalah pandangan karyawan tentang risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan kesalahan. Odiatma (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwasanya *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tetapi,

penelitian Tajib (2022) menyatakan bahwa *Personal Cost* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Menurut Subkhi dan Jauhar (2013), *Locus of Control* atau daerah pengendalian kepribadian terbagi menjadi dua, yaitu eksternal dan internal. Kepribadian yang bersifat internal adalah kepribadian seseorang yang mana percaya bahwa dia sendiri lah yang dapat mengendalikan apa-apa yang terjadi pada dirinya. Clyde, Hanifah, dan Muchlish (2022) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun hal ini berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2002) yang menyatakan *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan Zarefar (2017) yang menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian Ramadhanty sebagai acuan (2019) tentang *whistleblowing* pada akuntan non-publik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambah variabel *Locus of Control* sebagai variabel independen yang diambil dari penelitian Agustiani dan Hasibuan (2020). *Locus of Control* atau daerah pengendalian kepribadian memiliki dua sisi, yaitu eksternal dan internal. Kepribadian sisi internal adalah kepribadian seseorang di mana orang tersebut percaya bahwa dialah faktor utama yang dapat mengendalikan apa-apa yang terjadi dalam dirinya. Sedangkan kepribadian sisi eksternal adalah kepercayaan bahwa dia yakin apa yang terjadi dalam dirinya mayoritas

ditentukan oleh lingkungan (di luar dirinya), seperti keberuntungan dan nasib (Subkhi dan Jauhar, 2013). *Locus of Control* yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah *Internal Locus of Control*.

Penelitian mengenai aktivitas *whistleblowing* sudah banyak dilakukan, namun penelitian tersebut masih sangat minim dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sehingga penelitian mengenai hal ini masih perlu dilakukan lagi untuk menguji pengaruh dari faktor-faktor tersebut pada OPD sehingga menghasilkan suatu hasil yang definitif.

Berdasarkan alasan di atas, maka penelitian ini berjudul **“DETERMINAN INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dapat diturunkan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Tingkat Keseriusan Pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *Corporate Ethical Values* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

6. Apakah *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan memberikan bukti empiris apakah tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Menguji dan memberikan bukti empiris apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Menguji dan memberikan bukti empiris apakah *Corporate Ethical Values* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
4. Menguji dan memberikan bukti empiris apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
5. Menguji dan memberikan bukti empiris apakah *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
6. Menguji dan memberikan bukti empiris apakah *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan pembelajaran mengenai *whistleblowing*.

b. Memberikan penjelasan atas pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Job Satisfaction*, *Corporate Ethical Values*, Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan *Internal Locus of Control* terhadap niat melakukan *whistleblowing*, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam topik bahasan yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi manajer: Menjadi indikator bahan pertimbangan untuk memprediksi niat melakukan *whistleblowing* yang terjadi di perusahaan.
- b. Bagi investor dan calon investor: Menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.