

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Whistleblowing adalah suatu bentuk pengungkapan yang dilakukan oleh (mantan atau saat ini) anggota organisasi terkait perilaku pelanggaran hukum, tindakan tidak etis atau hal berbahaya yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi yang kemungkinan akan merugikan organisasi dikemudian hari (Khoshabi, 2017). Mekanisme ini penting untuk membantu mencegah serta mengungkapkan kasus korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, dan pelanggaran etika yang terjadi yang dimulai dari proses identifikasi, mengatasi pelanggaran yang terjadi hingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di lembaga pemerintah. *Whistleblowing* menjadi sangat penting ketika keberadaan mekanisme *whistleblowing* dalam organisasi digunakan untuk mendeteksi potensi pelanggaran sejak dini, sehingga tindakan korektif dapat diambil tepat waktu (Alpkan et al., 2020). Adapun salah satu cara akuntansi forensik yang paling efektif dalam mencegah dan memerangi korupsi yang dilakukan pegawai atau pejabat terkait dalam organisasi adalah dengan menerapkan sistem *whistleblowing* (Wahyuni et al., 2021).

Ketiadaan mekanisme *whistleblowing* akan mengakibatkan kurangnya transparansi dan akuntabilitas, serta risiko korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan yang meningkat. Hasil survei ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) tahun 2019 menunjukkan

bahwa laporan karyawan adalah sumber utama pengungkapan kecurangan yakni sebesar 50,2% (Wahyuni et al., 2021). Oleh sebab itu, sangat disarankan bagi organisasi untuk mempunyai sistem *whistleblowing* internal dan eksternal demi mencegah kasus pelanggaran seperti penipuan dan korupsi. *Whistleblowing* dikelola secara internal oleh karyawan, yang mencakup seluruh karyawan dan pejabat perusahaan. Namun, tidak memungkiri pihak lain dapat melakukan *whistleblowing* secara eksternal (Dworkin T & Baucus M, 1998).

Dalam konteks pemerintahan Indonesia, tantangan dalam menjalankan *whistleblowing system* masih banyak. Salah satunya dapat dilihat dari rendahnya niat dan kesadaran yang dimiliki pegawai pemerintah serta masyarakat untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam instansi pemerintahan. Salah satunya dapat dilihat dari kasus korupsi yang terjadi di Lampung sering kali melibatkan pemimpin daerah itu sendiri. Seperti kasus korupsi yang menjerat beberapa bupati di Lampung, antara lain kasus korupsi yang dilakukan oleh Agung Ilmu Mangkunegara sebagai Mantan Bupati Lampung Utara, Khamimi sebagai Mantan Bupati Mesuji, Zainudin Hasan sebagai Mantan Bupati Lampung Selatan, dan lain-lain (Dzulfaroh, 2023). Namun tingkat rata-rata aduan yang diterima oleh BPK Provinsi Lampung tidak lebih dari sepuluh (Rahadiyat, 2016).

Kasus-kasus ini menunjukkan bahwa pentingnya *whistleblowing system* tidak hanya bagi organisasi perusahaan, tetapi juga dalam konteks pemerintahan di Indonesia khususnya dalam kasus ini Provinsi Lampung.

Dalam Islam, salah satu landasan untuk melakukan *whistleblowing* dapat dilihat dalam Q.S Ali Imron ayat 104 yang menjelaskan bahwa :

“Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.”

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa orang yang menyerukan untuk berbuat kebaikan dan mencegah terjadinya sesuatu yang buruk termasuk orang-orang yang beruntung. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan orang-orang yang mampu dan memiliki keberanian agar kebenaran dapat tersampaikan.

Niat seseorang untuk berperilaku, dalam hal ini melakukan *whistleblowing*, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan Teori Perilaku Terencana seseorang mempersepsikan kendali atas perilaku mereka menjadi faktor krusial dalam membentuk niat untuk berperilaku (Ajzen, 1991). Pengendalian perilaku yang dirasakan memiliki dampak langsung pada niat seseorang dan pada akhirnya, pada perilaku yang diambil (Wahyuni et al., 2021). Selain itu, teori lain yang sering digunakan untuk menjelaskan niat *whistleblowing* adalah Teori Prososial. Teori prososial adalah kerangka konseptual yang menguraikan bagaimana individu melakukan pelaporan tindakan kecurangan demi kepentingan orang lain atau kelangsungan organisasi (Alpkan et al., 2020). Kemudian, jika diteliti

lebih lanjut, faktor lain yang mempengaruhi niat seseorang untuk menjadi *whistleblower* yaitu keadilan organisasional.

Keadilan organisasional diartikan sebagai pandangan anggota internal dan eksternal masyarakat terhadap peran dan misi sebuah organisasi (Greenberg, 1987 dalam Hao et al., 2016). Wright dan Cropanzano (1998) dalam Stamenkovic et al., (2018) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai keadilan di tempat kerja. Menurut Colquitt et al., (2002) dalam Stamenkovic et al., (2018) keadilan organisasi memiliki tiga dimensi yaitu keadilan prosedural, keadilan interaksional dan keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan pandangan bagaimana investasi dan hasil yang diperoleh terkait dan proporsional, yang merupakan representasi dari prinsip kesetaraan (Adam, 1965 dalam Stamenkovic et al., 2018). Investasi yang dimaksud yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sedangkan hasil yang dimaksud dapat dinyatakan dalam bentuk gaji, tunjangan, promosi, dan pengakuan sosial. Keadilan prosedural mengacu pada keadilan dalam proses pengambilan keputusan organisasi (Stamenkovic et al., 2018). Menurut Lind dan Tyler (1988) dalam Mukherjee & Bhattacharya, (2013) penerapan praktik prosedural yang adil dalam suatu organisasi menunjukkan kecenderungan keadilan dan penghormatan terhadap hak dan martabat setiap pekerja.

Keadilan interaksional dalam organisasi terkait dengan kepedulian terhadap sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi, terutama yang berkaitan dengan bagian formal dari proses pengambilan keputusan

(Colquitt et al., 2005 dalam Stamenkovic et al., 2018). Tziner et al. (2015) dalam Stamenkovic et al., (2018) menyatakan bahwa keadilan interaksional terdiri dari dua elemen utama: keadilan interpersonal, yang mengacu pada seberapa baik karyawan diperlakukan dengan benar dan hormat dalam suatu organisasi, dan keadilan informasional, yang mengacu pada seberapa baik penjelasan yang diberikan sesuai dengan keputusan yang dibuat. Individu cenderung berperilaku pro-sosial ketika mereka merasa diperlakukan dengan adil (Naumann dan Bennett, 2000 dalam Walumbwa et al., 2020). Binikos (2008) dalam Alpkhan et al., (2020) menjelaskan definisi ideal dari *whistleblowing* yaitu “bentuk perilaku pro-sosial yang terjadi ketika seorang karyawan melaporkan kesalahan organisasi kepada otoritas yang mampu menerapkan tindakan korektif”. Oleh karena itu, keadilan yang dirasakan oleh individu dalam lingkungan kerjanya dapat mendorong terjadinya perilaku prososial, termasuk pelaporan pelanggaran. Sejalan dengan ini, keadilan dalam perilaku pegawai menjadi faktor yang dapat menjelaskan bagaimana keadilan dalam organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai agar sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Mukherjee & Bhattacharya, 2013).

Selain keadilan organisasi, niat untuk melaporkan juga dipengaruhi oleh kepercayaan individu terhadap pemimpin tempatnya bekerja. Kepercayaan terhadap pemimpin digambarkan sebagai kondisi kesediaan pegawai untuk mengikuti pemimpinnya (Akhtar et al., 2020). Kesediaan ini berawal dari kepercayaan bahwa pemimpinnya dapat bertanggung jawab

dan amanah. Anugerah et al. (2019) dalam Alpkhan et al., (2020) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya merasa terlindungi secara psikologis dalam melakukan *whistleblowing* di dalam organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk merasa lebih aman dalam melaporkan setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja. Di samping itu, kepercayaan terhadap pemimpin juga dapat ditimbulkan dari rasa keadilan dalam interaksi individu dan pemimpin di organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gupta & Bhal (2020) menemukan bahwa keadilan interaksional memiliki pengaruh yang lebih besar daripada keadilan prosedural dalam mendorong pegawai untuk melaporkan pelanggaran. Hal ini didukung dengan hasil survei yang dilakukan oleh Flavian et al. (2018) dalam Alpkhan et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memiliki peran krusial dalam mengalihkan persepsi positif, seperti persepsi akan keadilan, menjadi perilaku positif berupa partisipasi aktif dalam lingkungan kerja atau kewarganegaraan organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin berpengaruh secara tidak langsung dalam hubungan antara *responsible leadership* dan *whistleblowing intention* (Akhtar et al., 2020). Selain keadilan organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, untuk menjadi *whistleblower* juga dibutuhkan keberanian moral. Sekerka dan Bagozzi (2007) dalam Cheng et al., (2019) menjelaskan bahwa

keberanian moral menggambarkan jenis keberanian yang khusus, di mana individu mempertahankan standar moral dengan memberikan perhatian penuh pada konteks yang memerlukan tindakan keberanian. Seseorang yang berani akan memperhitungkan konsekuensi yang mungkin terjadi dan berusaha mengatasi ketakutannya untuk melaporkan secara internal ketika melihat tindakan yang melanggar etika dalam organisasi (Cheng et al., 2019). Namun, ketika seorang pegawai tidak memiliki keberanian moral, mereka cenderung tidak berbicara tentang politik organisasi meskipun mereka melihat kesalahan (Cheng et al., 2019).

Sebagai akibatnya, tanpa adanya keberanian moral, kemungkinan untuk melaporkan kesalahan yang terjadi menjadi rendah karena beberapa karyawan cenderung memiliki sikap egois, lebih memprioritaskan kepentingan pribadi, atau tidak memiliki keberanian untuk menghadapi potensi risiko yang dapat timbul dari situasi dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai niat untuk melakukan pelaporan (*whistleblowing intention*) dalam pemerintahan di Provinsi Lampung sangat penting untuk dilakukan. Hal ini untuk memahami faktor apa saja yang mempengaruhinya sehingga dapat dirumuskan upaya yang tepat untuk meningkatkan efektivitas mekanisme *whistleblowing* di tingkat pemerintah provinsi.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alpkhan et al., (2020) yang berusaha menjelaskan niat *whistleblowing* dengan lebih komprehensif. Teori yang digunakan dalam

penelitian sebelumnya yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dapat memprediksi pengaruh persepsi individu terhadap tindakan *whistleblowing* (Khoshabi, 2017). Hasil penelitian Wahyuni dkk. (2021) dalam Khoshabi (2017) yang menggunakan TPB untuk meneliti pengaruh persepsi kontrol perilaku yang menentukan niat *whistleblowing* menunjukkan hasil yang positif. Dengan mengidentifikasi dan menilai tiga anteseden utama (sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan), TPB memungkinkan penelitian *whistleblowing* untuk memodelkan dan mengevaluasi mekanisme kognitif yang mungkin digunakan *whistleblower*. Anteseden ini memengaruhi kemungkinan *whistleblowing* yang sebenarnya (Khoshabi, 2017).

Dalam penelitian ini, karena banyaknya kemungkinan pendorong niat *whistleblowing* teori lain yang juga digunakan yaitu teori prososial (Dozier & Miceli, 1985 dalam Khoshabi, 2017). Brief dan Motowidlo (1986) dalam Khoshabi (2017) mengatakan bahwa perilaku organisasi prososial yang ditunjukkan oleh anggota organisasi terhadap organisasinya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, *whistleblowing* adalah wujud dari perilaku organisasi prososial yang berguna bagi organisasi, orang lain serta pelapor (Khoshabi, 2017).

Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terkait dengan kepemimpinan etis dan keadilan distributif berhubungan positif dengan niat *whistleblowing* internal dimana kepercayaan karyawan terhadap pemimpin berperan sebagai variabel

mediasi dalam hubungan tersebut (Alpkan et al., 2020). Hasil penelitian lain juga menyebutkan bahwa persepsi keadilan yang terdiri dari keadilan prosedural dan keadilan interaksional berkontribusi secara positif terhadap niat *whistleblowing* (Gupta & Bhal, 2020).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya tentang keadilan organisasi yang dilakukan oleh Alpkan et al., (2020) yang menjelaskan peran mediasi kepercayaan terhadap pemimpin dalam hubungan kepemimpinan etis dan keadilan distributif pada *whistleblowing* internal. Sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian yang secara langsung menyelidiki hubungan antara ketiga persepsi keadilan organisasional (yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional) dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, di sini peneliti akan menggunakan model tiga faktor keadilan dari Colquitt (2001) dalam (Ghosh et al., 2014) yaitu Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) yang terdiri dari Keadilan Prosedural (*Prosedural Justice*), Keadilan Interaksional (*Interaksional Justice*) dan Keadilan Distributif (*Distributive Justice*) untuk menguji hubungannya terhadap Niat *Whistleblowing* (*Whistleblowing Intention*).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alpkan et al., (2020) pada sektor perbankan Turki dinyatakan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin dapat memediasi hubungan keadilan distributif dengan niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan mencari tahu apakah hasilnya akan sama untuk kedua dimensi keadilan

organisasi lainnya dalam sektor publik. Sejalan dengan itu, peneliti juga mempertahankan penggunaan variabel kepercayaan terhadap pemimpin sebagai variabel mediasi. Secara khusus, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cheng et al., (2019) menemukan bahwa keberanian moral memoderasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap pelaporan pelanggaran internal melalui pengaruh yang dirasakan karyawan terhadap politik organisasi dengan niat *whistleblowing*. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Saud et al., (2022) tidak terbukti bahwa keberanian moral memoderasi hubungan negatif antara persepsi politik organisasi dan pelaporan pelanggaran internal (*whistleblowing*). Oleh karena itu, untuk meningkatkan pemahaman terkait pengaruh keberanian moral terhadap niat *whistleblowing* dan sebagai bentuk kontribusi penelitian ini, peneliti menambahkan variabel moderasi berupa Keberanian Moral (*Moral Courage*). Penelitian ini dilakukan di Kota Bandar Lampung, salah satu kota di Provinsi Lampung. Kota ini dipilih oleh peneliti karena banyaknya kasus korupsi yang menyoroti provinsi ini akhir-akhir ini, serta belum banyak penelitian yang membahas tentang niat *whistleblowing* di Kota Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian saat ini adalah:

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin?
2. Apakah keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin?
4. Apakah kepercayaan terhadap pemimpin berhubungan positif terhadap niat *whistleblowing*?
5. Apakah kepercayaan terhadap pemimpin memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan niat *whistleblowing*?
6. Apakah kepercayaan terhadap pemimpin memediasi hubungan antara keadilan interaksional dan niat *whistleblowing*?
7. Apakah kepercayaan terhadap pemimpin memediasi hubungan antara keadilan distributif dan niat *whistleblowing*?
8. Apakah keberanian moral dapat memperkuat hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dan niat *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin.
2. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin.
3. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin.
4. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.
5. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan niat *whistleblowing*.
6. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memediasi hubungan antara keadilan interaksional dan niat *whistleblowing*.
7. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memediasi hubungan antara keadilan distributif dan niat *whistleblowing*.

8. Untuk menguji secara empiris dan membuktikan bahwa keberanian moral dapat memperkuat hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dan niat *whistleblowing*.

Dapat disimpulkan secara garis besar tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblower* dalam melaporkan kecurangan, penipuan dan pelanggaran yang terjadi di lembaga pemerintah. Selain itu, penelitian ini akan menguji apakah niat untuk melaporkan tersebut dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Kemudian secara khusus penelitian ini akan melihat apakah keberanian moral akan memperkuat efek mediasi yang ada sehingga mempengaruhi niat *whistleblowing*.

D. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini yaitu penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh keadilan organisasi yang dimediasi oleh kepercayaan terhadap pemimpin terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selanjutnya dalam penelitian ini juga hanya akan dilihat pengaruh keberanian moral sebagai variabel moderasi dalam hubungan kepercayaan terhadap pemimpin dan niat *whistleblowing*. Kemudian yang terakhir, penelitian ini hanya berfokus pada auditor internal pemerintah yang bekerja di BPKP dan Inspektorat di Bandar Lampung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi pembaca dan menjadi tinjauan bagi penelitian selanjutnya di masa depan, khususnya bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing*.

2. Manfaat secara praktis

Diharapkan setelah mengetahuinya dapat membuka pandangan pembaca bahwa organisasi mampu membuat skema sistem *whistleblowing* yang lebih baik atau menciptakan budaya organisasi yang mampu mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literatur dari hasil penelitian sebelumnya sehingga bermanfaat bagi organisasi dalam rangka memperbaiki mekanisme *whistleblowing* dan perlindungan *whistleblower*.