

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena tindakan korupsi di Indonesia sampai saat ini masih sering dijumpai, baik yang terjadi pada perusahaan-perusahaan sektor publik ataupun perusahaan-perusahaan swasta. Menurut survey yang dilakukan *Transparency International Indonesia* (TII) pada tahun 2020 skor indeks persepsi korupsi Indonesia berada pada skor 37/100 dan berada di peringkat 102 dari 180 negara yang disurvei. Skor ini turun 3 poin dari tahun 2019 yang berada pada skor 40/100. Menurunnya skor *Corruption Perception Index* (CPI) tahun 2020 mengindikasikan bahwa beberapa kebijakan yang bertumpu pada bidang ekonomi dan investasi yang dilakukan tanpa melihat faktor integritas hanya akan memicu timbulnya korupsi (Suyatmiko, 2020). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa tingkat korupsi di Indonesia mengalami peningkatan. Oleh karena itu, diperlukan suatu kebijakan yang mampu mengurangi tindakan korupsi. Salah satunya dengan diterapkannya *whistleblowing system* pada setiap lembaga atau organisasi.

*Whistleblowing system* merupakan suatu sistem yang mengarahkan pada tindakan seorang pegawai untuk mengungkapkan apa yang diyakininya sebagai tindakan ilegal kepada manajemen yang lebih tinggi ataupun kepada pihak eksternal (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Menurut ajaran Islam, diperbolehkan untuk melakukan *whistleblowing* namun dengan mengumpulkan bukti-bukti yang kuat. Hal ini sesuai dengan surat Annisa ayat 58 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa amal yang paling menonjol adalah menyampaikan amanat kepada yang berhak atau melaporkan sesuatu kepada yang berhak dengan menetapkan perkara diantara manusia dengan cara yang adil dan jujur. Dengan demikian *whistleblowing* harus dilaksanakan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan untuk amanah dan jujur dalam perkataan dan laporannya. *Whistleblowing system* penting dikembangkan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan penerapan sistem *whistleblowing* merupakan bentuk komitmen dari manajemen terhadap transparansi dan akuntabilitas perusahaan, untuk menjaga kepercayaan dari para mitra dan pemegang kepentingan (Raharjo, 2015).

Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkapkan kecurangan daripada metode lain seperti audit internal, pengendalian internal ataupun audit eksternal, terutama yang berasal dari dalam perusahaan (Raharjo, 2015). *Whistleblower* yang berasal dari dalam perusahaan

disebut *whistleblowing internal*. *Whistleblowing internal* terjadi saat seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lain atau pimpinannya dan melaporkannya kepada pimpinan perusahaan yang tertinggi. Selain itu, *whistleblower internal* lebih mengetahui daripada pihak yang berasal dari luar perusahaan (Raharjo, 2015).

Menurut Permen PANRB No. 20 Tahun 2010, *whistleblowing system* adalah “mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang berkaitan dengan dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan di dalam organisasi tempatnya bekerja”. Dengan demikian di dalam *whistleblowing system* terdapat seseorang atau pihak yang menyampaikan aduan atas terjadinya tindakan korupsi, yang disebut dengan *whistleblower*. Lebih lanjut dalam Permen PANRB No. 20 Tahun 2010 juga disebutkan bahwa *whistleblower* adalah “seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja atau pihak terkait lainnya yang memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut”. Hal ini berarti tindakan korupsi dalam suatu organisasi dapat dicegah apabila dalam organisasi tersebut terdapat karyawan yang bersedia menjadi *whistleblower*.

Association of Certified Fraud Examiners (2020) menyebutkan bahwa tips tetap menjadi cara yang paling umum untuk mendeteksi penipuan. Namun, cara *whistleblower* melaporkan mengalami perubahan, 32% datang melalui formulir berbasis web, 33% dengan email dan 33% menggunakan hotline. Motif

seseorang menjadi *whistleblower* bisa bermacam-macam, seperti ingin menyelamatkan perusahaan, persaingan pribadi atau persoalan pribadi. Namun, diantara motif-motif tersebut, yang penting adalah tindakan melaporkan pelanggaran yang terjadi bukan motifnya. Dengan diungkapkannya tindak pelanggaran yang terjadi maka pelanggaran yang lebih besar bisa diungkap dan tindakan menyimpang yang ada di perusahaan bisa diperbaiki dengan segera (Riandi, 2017). Namun, untuk menjadi *whistleblower* tidak mudah, harus siap menghadapi semua resiko, seperti kehilangan pekerjaan, mendapatkan teror, dijauhi oleh rekan-rekan kerja dan lain sebagainya (Suryono & Chariri, 2016).

Seorang *whistleblower* sering berada dalam kondisi dilema, dimana dalam satu sisi dia dianggap mengkhianati perusahaan, di sisi lain dia juga dianggap sebagai seorang pahlawan. Oleh karena itu, seseorang tidak mudah dalam memutuskan untuk melaksanakan *whistleblowing*. Terdapat banyak faktor yang diduga mempengaruhi intensi seseorang dalam melaksanakan *whistleblowing*, yaitu sifat Machiavellian, lingkungan etika, komitmen profesional, intensitas moral dan *personal cost*.

Sifat Machiavellian merupakan sifat manusia yang cenderung membuat keputusan menurut kepentingannya sendiri. Seseorang dengan sifat ini, lebih rasional dan non emosional, serta sanggup berbohong untuk memperoleh apa yang diinginkannya (Riandi, 2017). Faktor berikutnya adalah lingkungan etika, dimana perusahaan yang memiliki lingkungan etis baik, akan mendorong seseorang untuk melaksanakan *whistleblowing*. Lingkungan etika terdiri atas standar perilaku seorang profesional yang diperuntukkan bagi tujuan praktis

dan idealistik. Lingkungan etika juga komitmen etis entitas yang berhubungan erat dengan pendapat entitas mengenai nilai moral (Hariyani dan Putra, 2018). Seorang pegawai yang berada di dalam perusahaan yang mempunyai lingkungan etis tinggi, akan melaksanakan *whistleblowing*.

Faktor ketiga adalah komitmen profesional, yaitu tinggi rendahnya loyalitas seseorang kepada profesinya. Komitmen profesional sangat penting untuk dipelajari, karena karir seorang individu adalah bagian pokok dalam kehidupannya (Hariyani & Putra, 2018). Seorang pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap profesinya akan menjaga profesinya dengan baik, sehingga akan melaksanakan *whistleblowing* dengan baik juga.

Faktor selanjutnya adalah intensitas moral. Intensitas moral adalah tingkatan rasa sedih atau gembira akibat perilaku yang baik atau buruk. Intensitas moral berhubungan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam *theory of planned behavior*, yang menyebutkan bahwa keyakinan yang ada dalam diri seseorang akibat dari kontrol dirinya tentang persepsi perilaku tersebut (Hariyani & Putra, 2018). Orang yang mempunyai kontrol tinggi terhadap perilakunya akan berusaha menjaga perilakunya, sehingga cenderung akan melaksanakan *whistleblowing* dengan baik.

Faktor kelima adalah *personal cost*, yaitu pandangan seorang karyawan atas akibat atau sanksi yang mungkin diterimanya dari karyawan lainnya, sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk melaporkan tindakan kecurangan (Hariyani & Putra, 2018). Beratnya risiko yang akan diterimanya

membuat *whistleblower* terkadang memilih tidak melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang intensi melakukan *whistleblowing* sudah banyak dilakukan. Diantaranya penelitian Hariyani & Putra (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral dan *personal cost* mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian Riandi (2017) membuktikan bahwa *Machiavellian*, lingkungan etika, *personal cost* mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian terdahulu tersebut memberikan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Hariyani & Putra (2018) memperlihatkan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal dipengaruhi oleh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral dan *personal cost*, sedangkan Riandi (2017) menyebutkan bahwa *Machiavellian*, lingkungan etika, *personal cost* mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini mendorong peneliti melakukan penelitian kembali untuk memperkuat hasil penelitian terdahulu dengan menambahkan variabel sifat *Machiavellian* sebagai variabel bebas.

Peneliti menambahkan sifat *Machiavellian* sebagai variabel bebas dengan alasan bahwa sifat ini kemungkinan ada dalam persepsi semua profesi, terutama profesi yang berkaitan dengan keuangan (Sari, 2015). Hal ini sesuai dengan responden yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu pegawai yang bekerja di bagian keuangan Badan Pengusahaan (BP) Batam kepulauan Riau tak hanya pada bagian keuangan peneliti juga menambahkan responden

dari beberapa unit usaha badan perusahaan (BP) Batam seperti Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan, Badan usaha Rumah Sakit BP Batam, Badan usaha pelabuhan, dan badan usaha bandar udara karena bisa saja terindikasi dilakukannya kecurangan di unit bisnis perusahaan tersebut. Pegawai yang bekerja di bagian keuangan dan unit usaha badan perusahaan (BP) Batam dituntut untuk mempunyai tanggung jawab yang tinggi, karena mereka yang mengelola keuangan dan bertanggung jawab atas pemasukan atau pengeluaran keuangan institusinya. Sifat *Machiavellian* mempengaruhi kecenderungan pegawai bagian keuangan dan unit usaha Badan Perusahaan (BP) Batam untuk menerima perilaku-perilaku dilematis yang berkaitan dengan etika pekerjaannya sebagai pegawai bagian keuangan dan Unit Usaha. Pegawai yang memiliki sifat *Machiavellian* tinggi, cenderung akan menerima perilaku-perilaku yang membuatnya dilema secara etis, sehingga dapat mendorongnya untuk berperilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti diperoleh data bahwa pada bulan Juli 2020, terbukti ada 1 oknum pegawai BP Batam yang terjaring OTT Polda Kepri karena memalsukan faktur lahan. Kasus ini mengindikasikan bahwa tindakan kecurangan dapat terjadi dimana saja. Selain itu, pada tahun 2015 lalu, salah satu pejabat BP Batam menjadi tersangka atas kasus korupsi pengadaan peralatan laboratorium uji Standar Nasional Indonesia (SNI) yang akan ditempatkan di Politeknik Negeri Batam dengan pagu anggaran Rp 3,4 miliar (Hidayat, 2015). Padahal di Instansi BP Batam sudah menggunakan *Whistleblowing System*, namun kasus pelanggaran masih juga

terjadi. Hal ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika, Komitmen Profesional, Intensitas Moral dan *Personal Cost* terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Internal pada Pegawai Badan Pengusahaan (BP) Batam Kepulauan Riau.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal?
2. Apakah lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal?
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal?
4. Apakah intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal?
5. Apakah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal?



### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh sifat *machiavellian* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan etika terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
3. Mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
4. Mengetahui pengaruh intensitas moral terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
5. Mengetahui pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak terkait dalam rangka membuat kebijakan untuk meningkatkan penerapan *whistleblowing system*.