

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setelah terungkapnya kasus E-KTP yang bermula pada tanggal 16 November 2015, *whistleblowing* menjadi *trending topic* di Indonesia. Kasus tersebut terjadi ketika Setya Novanto (SN) dilaporkan oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) yaitu Sudirman Said (SS) ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD) karena atas nama Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia, SS meminta sejumlah saham PT Freeport Indonesia. MKD sudah menyatakan bahwa kasus tersebut telah berakhir, akan tetapi perseteruan masih berlanjut dengan dilaporkannya SS mengenai UU ITE No 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Kasus diatas bukan pertama kali yang terjadi di Indonesia, sebelumnya pada tahun 2012, Mar, mantan karyawan PT Gandasari Tetra Mandiri mengungkapkan penyelewengan solar bersubsidi yang dilakukan oleh PT Gandasari Tetra Mandiri. Namun, Pengungkapan yang dilakukan Mar membawa dirinya dikriminalisasi oleh perusahaan terkait (www.medium.com). Kasus tersebut menjadi salah satu bukti bahwa untuk menjadi *whistleblower* bukan hal yang mudah untuk dilakukan oleh mereka yang dengan sengaja atau tidak mengetahui terjadinya pelanggaran atau praktik ilegal.

Allah berfirman dalam Surat Al-Imron ayat 104 yang artinya,

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar, merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali Imron: 104)

Dan Nabi Muhammad shallallahu alaihi wasallam bersabda yang artinya :

“Barang siapa diantara kamu yang melihat kemungkaran, hendaklah ia merubah/mencegah dengan tangannya (kekuasaannya). Jika ia tidak mampu, maka hendaklah ia merubah/mencegahnya dengan lisahnya (nasehat dan peringatan,). Dan jika tidak mampu, maka hendaklah ia merubah/mencegahnya dengan hatinya (yakni merasakan tidak senang dan tidak rela). Dan yang demikian itu adalah selemah-lemah Iman”. (Diriwayatkan oleh Imam Muslim, dan Ahmad).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT mewajibkan umat islam untuk melakukan kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah yang mungkar. *Whistleblowing* merupakan tindak pelaporan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui dengan sengaja maupun tidak kemudian ditindak lanjuti oleh oihak yang berwenang dalam sebuah organisasi. Tujuan *whistleblowing* untuk menghentikan kecurangan maupun penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian tindak *whistleblowing* merupakan tindakan menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah yang mungkar karena sebagai bentuk peringatan serta penyadaran bahwa pelanggaran dan kejahatan akan menimbulkan kerugian bagi pelaku maupun orang lain.

Pada tahun 1981 untuk pertama kalinya di Amerika Serikat menerapkan *whistleblowing system* pada perusahaan, akan tetapi hal tersebut semakin menguat ketika terkuaknya skandal yang melibatkan beberapa perusahaan besar di Amerika, sehingga berujung dengan diterbitkannya Sarbanes-Oxley Section 301 dan 806 pada tahun 2002. Oleh sebab itu untuk mendorong seseorang melakukan *whistleblowing* maka peraturan harus dirancang secara

khusus dan tersedia perlindungan retaliasi bagi karyawan yang berani melaporkan kecurangan dan tindakan yang merugikan (Putri, 2016).

Sedangkan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 telah mengatur perlindungan saksi dan korban selain itu mengenai perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011. Dengan adanya aturan tersebut, sistem *whistleblowing* yang efektif menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan oleh suatu perusahaan dan diharapkan dengan adanya aturan yang jelas maka partisipasi karyawan dalam mengungkap kecurangan yang diketahui semakin meningkat (Saud, 2016). Akan tetapi meskipun di Indonesia sudah ada Undang – undang yang mengatur adanya jaminan perlindungan bagi *whistleblower*, tidak semua pegawai mempunyai keberanian untuk melaporkan pelanggaran atau tindak kecurangan yang diketahui.

Pada tahun 2007, *Institute of Business Ethics* melakukan sebuah survei yang menyatakan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui adanya pelanggaran, tetapi 52% dari yang mengetahui pelanggaran memilih diam dan tidak melakukan tindakan apapun (KNKG,2008). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesadaran yang dimiliki seorang karyawan masih sangat kurang. Hal tersebut dikarenakan menjadi *whistleblower* merupakan perkara yang penuh resiko, karena dapat dijauhi rekan sekantor, kehilangan jabatan atau pekerjaannya sampai menerima ancaman keselamatan (Suryono & Chariri, 2017). Dilema dalam memutuskan apakah harus melaporkan pelanggaran atau membiarkannya tetap tersembunyi pada umumnya dialami

seseorang yang berasal dari internal organisasi (Aliyah, 2015). Selain itu, banyak orang yang beranggapan bahwa *whistleblower* adalah seorang pengkhianat dalam sebuah organisasi karena melanggar norma loyalitas organisasi, akan tetapi ada pula yang beranggapan bahwa *whistleblower* adalah karyawan dengan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena melindungi nilai – nilai yang dianggap penting. Tidak jarang *whistleblower* mengalami dilema untuk menentukan sikap yang harus diambil dan berakhir dengan mengurungkan niat untuk melakukan tindak *whistleblowing* (Bagustianto *et al.*, 2012).

Penting bagi organisasi memahami faktor – faktor yang dapat mempengaruhi niat seorang pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian suatu organisasi mampu merancang peraturan, kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang efektif, sehingga peran serta *whistleblower* menjadi penentu efektifitas sistem *whistleblowing*. Hal itu dikarenakan jika pegawai atau anggota organisasi tidak menggunakan sistem tersebut untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan maka sistem akan menjadi sia – sia (Bagustianto *et al.*, 2012).

Dalam menentukan niat untuk melakukan tindak *whistleblowing*, seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor individual dan faktor situasional. Sikap merupakan faktor individual yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ponnu *et al.* (2008) berpendapat bahwa sikap terhadap *whistleblowing* adalah sejauh mana keyakinan dan evaluasi hasil yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian untuk menjadi

whistleblower, seseorang harus yakin bahwa *whistleblowing* dapat memberikan dampak positif seperti mencegah tindakan yang merugikan organisasi.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh sikap terhadap *whistleblowing* dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Bagustianto dan Nurkolis (2015), Suryono dan Chariri (2016) dan Latan *et al.* (2016). Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa sikap berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, sehingga semakin kuat sikap positif seseorang maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin besar. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015), Purwantini *et al.*, (2017) didapatkan hasil bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh perbedaan sampel yang digunakan, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

Faktor individual yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* selain sikap adalah persepsi kontrol perilaku. Hal yang mendasari persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan kontrol, yaitu faktor yang menghambat atau mendukung seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Ajzen (1991) semakin banyak faktor pendukung dan semakin sedikit faktor penghambat untuk melakukan suatu perilaku, maka kontrol yang dirasakan atas suatu perilaku akan semakin besar. Sedangkan jika faktor pendukung yang dirasakan oleh seseorang semakin sedikit dan faktor penghambat yang dirasakan semakin banyak maka seseorang cenderung mempersepsikan diri sulit melakukan perilaku tersebut. Jadi apabila seseorang yakin memiliki dukungan yang besar untuk melaporkan tindak kecurangan maka persepsi

seseorang akan semakin kuat terhadap kontrol untuk melakukan tindak *whistleblowing*.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* telah dilakukan oleh Latan *et al.*, (2016), Siallagan *et al.*, (2017) dan Damayanthi *et al.*, (2017). Namun penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009), Saud (2016), dan Rahayu (2018) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti pemilihan responden, metode analisis data dan metode pengambilan sampel.

Tanggung jawab pribadi merupakan faktor situasional yang mempengaruhi niat *whistleblowing*. Dalam pengambilan keputusan untuk melaporkan suatu masalah, tanggung jawab pribadi menjadi komponen yang penting (Graham,1986). Sementara menurut Curtis (2006) berdasarkan kewajiban moral atau bagian dari tanggung jawab peran maka jika seseorang mengetahui adanya tindak kecurangan dapat terdorong untuk melaporkannya. Oleh sebab itu ketika seseorang menganggap *whistleblowing* sebagai tindak kewajiban moral dalam suatu organisasi, maka tanggung jawab pribadi secara positif akan mempengaruhi keputusan seseorang untuk melaporkan tindak kecurangan yang diketahui (Alleyne *et al.*,2017). Penelitian yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pribadi berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dilakukan oleh Latan *et al.*, (2016) dan Alleyne *et al.*,(2017). Akan tetapi

penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) membuktikan bahwa tanggung jawab pribadi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Faktor situasional lain yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* adalah keseriusan yang dirasakan (Winardi, 2013). Model Graham (1986) menjelaskan bahwa keseriusan yang dirasakan oleh seseorang berhubungan dengan penilaian pribadi terhadap tingkat keparahan dari tindakan yang diketahui. Oleh sebab itu, karakteristik dari suatu masalah, potensi bahaya dan hasil negatif menjadi dasar evaluasi keseriusan yang dirasakan (Curtis, 2006). Dengan demikian apabila penilaian seseorang mengenai tindak kecurangan yang diketahui berpotensi merugikan suatu organisasi, maka niat untuk melakukan tindak *whistleblowing* akan semakin kuat. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa keseriusan yang dirasakan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dilakukan oleh Winardi (2013), Prasetyo *et al.*, (2016) dan Lestari & Yaya (2017). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) dan Alleyne *et al.*, (2017) membuktikan bahwa keseriusan yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Perbedaan hasil penelitian disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya, budaya organisasi, pemilihan responden, dan metode pengambilan sampel.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Maulana Saud (2017). Responden yang digunakan dalam penelitian sebelumnya terbatas pada tenaga kependidikan UMY yang memiliki budaya organisasi berbeda. Namun dalam penelitian ini menggunakan Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai objek penelitian. Hal itu dikarenakan bank BRI

termasuk lembaga perbankan yang sudah menerapkan *whistleblowing system* dan merupakan lembaga dengan peraturan dan pengawasan yang tinggi. Akan tetapi, kegiatan operasional perbankan juga memiliki kompleksitas tinggi terhadap penyimpangan, terbukti berdasarkan statistik OJK (Otoritas Jasa Keuangan) sejak tahun 2014 – 2016 tercatat 108 kasus meliputi kasus kredit, rekayasa pencatatan, penggelapan dana dan pengadaan aset terjadi di perbankan (www.cnnindonesia.com). Bank merupakan lembaga intermediasi antara pihak yang mempunyai kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan atau kekurangan dana dan atas dasar kepercayaan yang penuh, masyarakat menyimpan uang di Bank. Dengan demikian setiap Bank harus menjaga reputasi dengan tetap memelihara dan mempertahankan kepercayaan masyarakat sebagai nasabah (Basuki & Yulia, 2016).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Maulana Saud (2017) selain pada pemilihan objek penelitian adalah terdapat penambahan dua variabel independen yaitu tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan. Penambahan dua variabel ini menjadi faktor situasional yang penting dalam meningkatkan kualitas penelitian ini, dan beberapa penelitian mengaitkan dua variabel tersebut sebagai faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindak *whistleblowing* (Aliyah, 2015; Alleyne *et al.*, 2017; Rahmatiah 2019). Dengan demikian penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan hasil beberapa peneliti sebelumnya, sehingga penelitian ini diharapkan dapat membuktikan bahwa sikap, persepsi kontrol perilaku,

tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindak *whistleblowing*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara umum dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Apakah ada pengaruh antara sikap terhadap niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?
2. Apakah ada pengaruh antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?
3. Apakah ada pengaruh antara tanggung jawab pribadi terhadap niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?
4. Apakah ada pengaruh antara keseriusan yang dirasakan terhadap niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh sikap terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh tanggung jawab pribadi terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh keseriusan yang dirasakan terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat untuk banyak pihak diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Literatur
 - a. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan memberikan masukan mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sekaligus untuk penelitian berikutnya dapat menjadi bahan referensi.
 - b. Dalam hal pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan diskusi dan bahan pembelajaran untuk menambah pemahaman tentang faktor – faktor yang mampu memotivasi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Bagi manajemen Bank BRI, diharapkan dengan memahami beberapa faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk mengungkap kecurangan (*whistleblowing*) manajemen perusahaan semakin selektif untuk merekrut karyawan. Dengan demikian suatu organisasi atau perusahaan dapat terhindar dari kasus yang merugikan.
 - b. Bagi karyawan Bank BRI, diharapkan dengan memahami pentingnya tindakan *whistleblowing* maka kesadaran dan partisipasi karyawan untuk melaporakn pelanggaran yangdiketahui semakin meningkat.