

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Permasalahan mengenai *whistleblowing* sudah menjadi perhatian luas khususnya dalam dekade terakhir. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan untuk menghindari bentuk kecurangan praktik akuntansi yang dapat merugikan organisasi atau badan tersebut. Kasus *whistleblowing* tidak lepas dari peran seorang *whistleblower*. Definisi dari *whistleblower* adalah seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan *whistleblowing* didefinisikan sebagai pengungkapan kasus atau tindakan tidak bermoral yang dilakukan oleh organisasi publik ataupun privat yang pelaporannya dilakukan oleh karyawannya atau mantan karyawan (Bagustianto and Nurkholis, 2012). Menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). Terdapat dua jenis *whistleblowing* yaitu *whistleblowing internal* dan *whistleblowing eksternal*. *Whistleblowing internal* terjadi ketika karyawan mengetahui kecurangan

atau tindakan tidak bermoral yang dilakukan oleh karyawan lainnya kemudian melaporkan pada atasannya, sedangkan whistleblowing eksternal terjadi ketika karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaannya atau karyawan lalu melaporkan kepada masyarakat luas.

Saat ini kerap kali ditemukan beberapa kasus kecurangan baik dilakukan oleh karyawan atau perusahaan. Ada beberapa contoh kasus kecurangan yang paling terkenal yaitu kasus Enron dan Worldcom tahun 2002. Kasus Enron mengakibatkan kerugian dan kebangkrutan bagi perusahaannya sendiri. Ada beberapa contoh kasus *whistleblowing* di Indonesia yang pertama korupsi Direktorat Jenderal Pajak yang menyeret nama Gayus Tambunan dimana Susno Duaji dinilai sebagai *whistleblower* dalam kasus tersebut. Kasus tersebut terkuak pada tahun 2010 – 2011. Contoh lain ada kasus PT Sarinah Persero yang menyeret direktur utama Ismail Ibrahim dan manager divisi Purnama Karna, dimana dalam kasus tersebut Ferry M.Pasaribu melaporkan tindakan direktur dan manager atas tindakan yang tidak bermoral.

Di wilayah Cilacap sendiri juga terdapat beberapa kasus korupsi. Yang pertama kasus korupsi yang dilakukan oleh Bupati Cilacap Probo Yulastoro yang terkuak mulai tahun 2008. Dalam kasus tersebut Probo didapati melakukan tindakan korupsi sebesar Rp 20,7 miliar. Dalam melakukan tindakannya mantan bupati Cilacap dibantu oleh rekan nya yang sama sama bekerja di pemerintahan kabupaten Cilacap dan rekan pengadaan komputer. Akibat dari kasus korupsi tersebut Probo di dakwa 7

tahun penjara. Yang kedua ada kasus korupsi yang dilakukan oleh salah satu pejabat PNS yang berdinasi di Bandara Kelas III Tunggul Wulung Cilacap. Pelaku dengan inisial DS ditetapkan menjadi tersangka korupsi pengadaan barang dan jasa Bandara Tunggul Wulung Cilacap. Kasus tersebut terlacak setelah sebelumnya Penyidik Unit Tipikor Polres Cilacap mendapatkan informasi adanya penyelewengan dana tersebut pada bulan Mei 2015. Setelah memastikan kebenaran informasi tersebut, polisi menemukan keterangan dan data adanya dugaan tindak korupsi penyelewengan dana sebesar kurang lebih Rp 200 juta. Kasus ketiga dan terbaru adalah kasus yang menjerat Paulus Andriyanto yang melakukan tindak pidana korupsi jasa labuh Pertamina Marine Region IV Cilacap. Jumlah uang yang dikorupsi senilai kurang lebih 4 miliar. Paulus Andriyanto sebelumnya merupakan pejabat di Marine Administration pada Pertamina Marine Region IV Cilacap. Dengan menjabat posisi ini, Paulus memiliki kewenangan mengelola keuangan di antaranya uang jasa labuh atau sandar kapal yang masuk ke Pertamina Marine Cilacap. Mekanismenya sendiri Paulus seharusnya menyetorkan uang jasa labuh tersebut kepada pihak Pertamina akan tetapi Paulus tidak menyetorkan uang tersebut dan malah menggunakannya untuk kepentingan pribadi. Karena perbuatannya tersebut Paulus didakwa hukuman 7 tahun penjara. Kasus korupsi yang menjerat mantan Kepala Desa di Kabupaten Cilacap. Diduga dalam tindakannya mantan kepala desa dengan inisial IR merugikan negara total 680 juta rupiah. Kerugian ini berasal dari dugaan pengurangan volume enam proyek

atau pelaksanaan proyek yang tidak sesuai dengan Rencana Anggaran Biaya (RAB). Tersangka sudah ditahan sejak Januari 2020.

Di Pemerintahan Kabupaten Cilacap sudah menerapkan *whistleblowing System* khususnya di badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Cilacap, Badan Kpegawaian Pendidikan dan Peltihan Daerah Kabupaten Cilacap. Dengan menerapkan *whistleblowing system* ini dapat dijadikan media bagi seseorang yang ingin melaporkan suatu perbuatan yang berindikasi melakukan kecurangan dengan pelaporannya bersifat anonim sehingga identitas pelapor tidak akan terungkap. Akan tetapi ada beberapa instansi yang belum memaksimalkan penggunaan aplikasi *whistleblowing system* ini sehingga potensi pelaporan dari seorang *whistleblower* masih sedikit. Dengan hal ini anggota organisasi, karyawan atau pihak terkait yang mengetahui adanya tindak kecurangan belum berani memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* karena belum ada media yang menjadi pelaporannya.

Tingkat tinggi rendahnya kasus *whistleblowing* dapat dilihat melalui kasus korupsi yang terjadi. Skala ukur untuk melihat tingkat korupsi disebut CPI (*Corruptions Perception Index*). Indonesia dalam *Corruptions Perception Index (CPI) 2020* yang dilansir dari *Tranparency International* mendapatkan skor 37 yang nilainya turun dari tahun sebelumnya yaitu 40, sementara peringkat global Indonesia mendapat urutan 102 turun dari tahun sebelumnya yaitu 85. Skor tersebut membuktikan bahwa kasus mengenai

*whistleblowing* masih sangat rendah dengan melihat angka korupsi yang ada.

Dengan adanya *whistleblower* diharapkan dapat meminimalisir potensi fraud yang terjadi di lingkungan organisasi (Wong, Tjosvold and Lu, 2010). Pengaduan dari seorang *whistleblower* dinilai lebih efektif dibandingkan dengan pengendalian internal, audit internal maupun audit eksternal. Rendahnya *whistleblower* akan mengakibatkan sistem tidak berfungsi dan berbagai pelanggaran serta penipuan yang terjadi hanya disimpan dalam pikiran, yang pada akhirnya dapat merendahkan hati dan pikiran, merugikan berbagai pihak. Oleh karena itu, perlu adanya pelaporan pelanggaran yang terjadi dan didukung oleh individu organisasi untuk meminimalkan adanya kecurangan

Akan tetapi, untuk memutuskan menjadi seorang *whistleblower* tentunya menjadi pilihan yang sangat sulit. Seorang *whistleblower* harus memiliki keberanian untuk mengungkapkan tindakan kurang etis yang dilakukan oleh anggota lain. Dilema yang dialami seorang *whistleblower* antara lain dilema karena dirinya merupakan bagian internal dan apabila melaporkan rekannya akan mengakibatkan ketidaknyamanan, selain itu dilema akan bukti yang ditemukan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang memiliki niat *whistleblowing internal* antara lain faktor *ethical climate- egoism, ethical climate- bevelonce, ethical climate- principle*, keseriusan pelanggaran, dan empati.

Hanik Susilawati (2018) mendefinisikan Ikim etis organisasi sebagai bagian dari iklim sebuah organisasi secara keseluruhan. Iklim etis terdiri dari tiga dimensi yaitu egoism, benevolence, dan principle. Organisasi dengan iklim etis- egoism cenderung organisasinya memaksa anggotanya untuk membuat keputusan yang menguntungkan organisasi. Merujuk pada penelitian Erdilek Karabay (2016) yang menyatakan bahwa *ethical climate* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* (baik terhadap intensitas *whistleblowing internal* maupun *eksternal*). Namun, iklim etika yang kuat di tempat kerja diperlukan untuk mengungkapkan lebih banyak perilaku *whistleblowing* di sektor publik. Tetapi hasil penelitian Setyawati, Ardiyani and Sutrisno (2015) mengatakan bahwa *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dan penelitian yang dilakukan oleh Hadiyati and Yusup (2020). Hal ini bisa saja karena para karyawan lain lebih mengutamakan akan kepentingan dirinya daripada kepentingan lainnya.

Organisasi dengan *Etichal Climate – Benevolence*, memiliki ciri pada karyawan yang lebih mengedepankan akan rasa kebersamaan dan kebajikan kelompok. Dalam hal ini organisasi berperan dalam pembentukan keputusan karyawan dengan mempertimbangkan kebaikan bersama. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Erdilek Karabay (2016) yang menyatakan bahwa *ethical climate* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kepuasan

kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* (baik terhadap intensitas *whistleblowing* internal maupun eksternal). Namun, iklim etika yang kuat di tempat kerja diperlukan untuk mengungkapkan lebih banyak perilaku *whistleblowing* di sektor publik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (Utami, 2020) yang menyebutkan iklim etika secara signifikan mempengaruhi niat *whistleblowing*. Semakin kuat kondisi *ethical climate benevolence* yang diterima individu, maka semakin tinggi pula intensitas *whistleblowing* mereka. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020) dan penelitian yang dilakukan Lestari and Yaya (2017) menyebutkan bahwa *ethical climate benevolence* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Organisasi dengan iklim etis *principle* memiliki karakter anggotanya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku. Dalam hal ini organisasi berperan dalam pembentukan keputusan karyawannya dimana keputusan tersebut harus sesuai dengan hukum, norma yang berlaku. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati and Wulanditya (2018) dan penelitian Reshie, Agustin and Helmayunita (2020) menyebutkan bahwa *ethical climate- principle* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing internal*.

Dalam sebuah organisasi yang memiliki banyak anggota pasti memiliki persepsi terhadap masalah yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Persepsi masing-masing anggota akan berbeda. Apabila anggota

organisasi menemui adanya kasus kecurangan dan menganggap bahwa kasus tersebut dapat merugikan organisasinya, anggota tersebut akan melaporkan kecurangan kepada atasannya. Dalam hal ini keseriusan pelanggaran dapat dijadikan sebagai antisipasi dalam hal kecurangan sehingga dapat meminimalisir adanya *fraud*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Intan Setyawati, Ardiyani and Sutrisno (2015) yang menyebutkan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing internal*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Raharjo, (2015). Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing internal*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sani *et al.* (2020). Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dan empati memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat *whistleblowing*.

Konsep empati dalam sebuah organisasi didefinisikan sebagai tindakan cepat, tidak disengaja, dan reaksi emosional terhadap pengalaman atau kapasitas orang lain untuk mengidentifikasi keadaan emosional orang lain tanpa pengetahuan tentang situasi tersebut (Sani *et al.*, 2020). Empati dalam organisasi akan membuat anggotanya ikut merasakan apa yang dialami oleh anggota lain. Faktor empati dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam menentukan keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian Hildebrand and Shawver (2016) dan (Sani *et al.*, 2020). Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa faktor empati mempengaruhi individu dalam melakukan niat *whistleblowing*. Berbeda

dengan penelitian ((Sandika Kusuma, 2011) yang menyebutkan bahwa empati tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan.

Dari penjelasan tersebut sesuai dengan Q.S Al-A'raaf : 157

الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الرَّسُولَ النَّبِيَّ الْأُمِّيَّ الَّذِي يَجِدُونَهُ مَكْتُوبًا عِنْدَهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ يَأْمُرُهُمْ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَاهُمْ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُحِلُّ لَهُمُ الطَّيِّبَاتِ وَيُحَرِّمُ عَلَيْهِمُ الْخَبَائِثَ وَيَضَعُ عَنْهُمْ إِصْرَهُمْ وَالْأَغْلَالَ الَّتِي كَانَتْ  
عَلَيْهِمْ فَاَلَّذِينَ ءَامَنُوا بِهِ وَعَزَّرُوهُ وَنَصَرُوهُ وَاتَّبَعُوا النُّورَ الَّذِي أُنزِلَ مَعَهُ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya:

*“(Yaitu) orang-orang yang mengikut Rasul, Nabi yang ummi yang (namanya) mereka dapati tertulis di dalam Taurat dan Injil yang ada di sisi mereka, yang menyuruh mereka mengerjakan yang ma'ruf dan melarang mereka dari mengerjakan yang mungkar dan menghalalkan bagi mereka segala yang baik dan mengharamkan bagi mereka segala yang buruk dan membuang dari mereka beban-beban dan belenggu-belenggu yang ada pada mereka. Maka orang-orang yang beriman kepadanya, memuliakannya, menolongnya dan mengikuti cahaya yang terang yang diturunkan kepadanya (Al Quran), mereka itulah orang-orang yang beruntung..” (QS al-A'raaf: 157)*

Berdasarkan uraian diatas, menyebabkan peneliti termotivasi untuk melakukan perluasan penelitian dari penelitian sebelumnya. Penelitian mengenai niat *whistleblowing internal* perlu diperluas lagi untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya hal tersebut. Selain itu, adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu yang menyebabkan peneliti tertarik untuk menguji faktor faktor pada penelitian sebelumnya dan memperkuat hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengganti variabel yang akan diuji dengan pengukuran yang lebih baik, sehingga hasilnya diharapkan akan sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lestari and Yaya (2017) dengan judul *Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambah variabel independen empati. Variabel independen empati diambil dari penelitian Hildebrand and Shawver (2016) dengan judul *The Impact Of Empathy And Selfism On Whistleblowing Intentions*. Selain itu perbedaan lainnya adalah subjek yang digunakan oleh peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan. Penelitian sebelumnya memilih wilayah Kementrian Keuangan di DIY dengan subyek penelitian ini aparatur sipil negara yang bekerja di kantor wilayah Kementrian Keuangan di D.I Yogyakarta, pada penelitian ini memilih responden karyawan yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah wilayah Cilacap. Pemilihan variabel empati dalam penelitian ini didasarkan karena masih sedikit penelitian mengenai niat *whistleblowing* yang menggunakan variabel empati(Hildebrand and Shawver, 2016). Selain itu ketidakconsistenan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa variabel berpengaruh signifikan tetapi dalam penelitian lain menyebutkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH IKLIM ETIS, KESERiusAN PELNGGARAN, DAN EMPATI TERHADAP WHISTEBLOWING INTERNAL”**

## B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini berfokus pada faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* internal. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu *ethical climate- egoism*, *ethical climate- benevolence*, *ethical climate- principle*, keseriusan pelanggaran, dan empati terhadap niat *whistleblowing internal*. Wilayah dalam penelitian ini juga dibatasi yaitu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dengan menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat disusun suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah *ethical climate- egoism* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing internal* ?
2. Apakah *ethical climate- benevolence* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing internal* ?
3. Apakah *ethical climate- principle* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing internal* ?
4. Apakah keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing internal* ?
5. Apakah empati berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah *ethical climate- egoism* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing internal*
2. Untuk mengetahui apakah *ethical climate- benevolence* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing internal*
3. Untuk mengetahui apakah *ethical climate- principle* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing internal*
4. Untuk mengetahui apakah keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing internal*
5. Untuk mengetahui apakah empati berpengaruh terhadap niat *whistleblowing internal*

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat kepada :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat, pengetahuan, dan juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan mengenai niat untuk melakukan *whistleblowing internal*.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan organisasi perangkat daerah dan pengambil kebijakan untuk mengetahui

macam - macam faktor yang dapat memengaruhi niat  
*whistleblowing internal*