

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era digitalisasi meningkatkan *governance* dan akuntabilitas organisasi sektor publik memerlukan peran serta masyarakat dan pegawai di lingkungan organisasi yang dimaksud untuk memastikan bahwa seluruh pejabat/pegawainya telah melaksanakan tugasnya dan mematuhi ketentuan yang berlaku, sehingga kredibilitas organisasi yang dimaksud tetap terjaga, terhindar dari *fraud*, bersih dan menjunjung tinggi nilai etika. Pengungkapan pelanggaran etika dan tindakan ilegal di lingkungan organisasi memiliki peran penting dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan perusahaan. Salah satu mekanisme yang dapat mendorong pengungkapan pelanggaran tersebut adalah *whistleblowing*. Melalui sistem *whistleblowing* dapat mencegah terjadinya tindakan korupsi atau kecurangan di suatu organisasi.

Kasus kecurangan sudah sangat sering terjadi di seluruh dunia. Indonesia juga menjadi salah satu negara yang mengalami kasus kecurangan. Hasil pemantauan dari Indonesia Corruption Watch (2023) berhasil menemukan 579 kasus korupsi yang ditangani oleh aparat penegak hukum sepanjang tahun 2022. Lebih lanjut, potensi nilai kerugian keuangan negara yang berhasil diungkap penegak hukum adalah sekitar Rp 47,747

Triliun, potensi nilai suap dan gratifikasi sekitar Rp 693 Miliar, potensi nilai pungutan liar sekitar Rp 11 Miliar, dan potensi nilai pencucian uang sekitar Rp 955 Miliar. Melihat kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengungkapan pelanggaran di Indonesia masih sangat lemah.

Penelitian ini akan dilakukan di Sumatera Selatan, dikarenakan berdasarkan laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (2022) yang menyatakan sepanjang tahun 2021 kasus tindak pidana korupsi di Indonesia paling banyak terjadi di wilayah Sumatera Selatan dengan jumlah 30 kasus. Selain itu, menurut Deputy Bidang Investigasi BPKP Agustina Arumsari dalam rapat Koordinasi Aksi Pencegahan Korupsi pada bulan November 2023 menjelaskan secara statistik tercatat ada 53 kasus korupsi yang melibatkan badan usaha dan sebagian besar merupakan kasus korupsi suap menyuap. Maka dari itu, diperlukan suatu cara untuk mencegah tindak kejahatan korupsi. Salah satu faktor yang mendukung terjadinya kasus korupsi adalah kurangnya niat karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran. Faktor yang mungkin menyebabkan kurangnya niat karyawan dalam melaporkan tindakan pelanggaran adalah karena takut mendapatkan ancaman dari pelaku yang dilaporkan.

Whistleblower didefinisikan sebagai seseorang yang mempunyai informasi memadai terkait adanya indikasi perbuatan tindak pidana yang terjadi di sebuah organisasi dan melaporkan perbuatan dimaksud melalui media *whistleblowing* sistem (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2018). Keberadaan *whistleblower* memegang peranan penting untuk

mengungkapkan skandal keuangan di suatu organisasi (Fathiyah *et al.*, 2019). Namun, tindakan *whistleblowing* juga memiliki risiko dan konsekuensi bagi para *whistleblower*, mereka sering menghadapi tekanan, intimidasi, dan bahkan pemecatan sebagai akibat dari tindakan mereka yang berani mengungkapkan kebenaran. Beberapa organisasi mulai secara aktif mendeteksi *fraud* dengan mengimplementasikan dan mengembangkan sistem *whistleblowing* (*whistleblowing system*). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) justru menunjukkan bahwa hanya sekitar 32% sistem *whistleblowing* dapat berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan *whistleblower*, terutama yang berasal dari internal organisasi masih memiliki rasa takut atas risiko yang akan diterima sehingga sistem *whistleblowing* akan sia-sia jika tidak ada *whistleblower* yang melaporkan setiap tindakan kecurangan.

Theory of Planned Behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Menurut Efendi (2019) niat *whistleblowing* berkaitan dengan *Theory of Planned Behavior*, dikarenakan berhubungan dengan niat atau kemauan seseorang sebelum bertindak. Hal tersebut sejalan dengan pendapat lain yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang perilaku terencana karena secara umum perilaku tersebut dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Menurut pandangan Islam, *whistleblowing* adalah salah satu bentuk etika dalam agama Islam, saat kita melihat suatu kemungkaran kita wajib untuk menegur dan apabila tindakan tersebut sudah melewati batas kita

wajib melaporkan kepada pihak yang memiliki berwenang. Konsep hukum *whistleblowing* dalam islam adalah suatu hukum yang berasal dari unsur-unsur tauhid dan syariah (Veronika *et al.*, 2023). Konsep ini pada hakikatnya bersifat membangun dan relevan karena diperkenalkan pada masa pemerintahan Islam hingga sekarang. Sistem kerja *whistleblowing* dalam Islam adalah mengutamakan kepentingan masyarakat dalam rangka menghormati hak – hak asasi manusia. Islam memberikan banyak pembenaran untuk *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah manifestasi dari *Islah*, dan *Amr ma'ruf nahi munkar* yang telah menjadi elemen penting dari budaya politik Islam sejak zaman Nabi Muhammad dan merupakan bagian dari perintah Syariah.

Upaya menguatkan perspektif umat muslim terhadap hukum *Whistleblowing* dibutuhkan dalil yang bersumber dari Al- Quran, antara lain:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ۝ ۱۱۰

“Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.” (Q.S Ali Imran ayat 110).

Setiap keputusan yang diambil harus ada dua hal yang diajarkan dalam agama islam yaitu niat dan kebaikan. Oleh sebab itu, meluruskan niat kita akan senantiasa dipermudah langkah dan urusannya langsung oleh Allah. Niat yang baik akan membuahkan perbuatan yang terpuji sehingga

perbuatan yang akan kita lakukan senantiasa selaras dengan apa yang diperintahkan Allah. Potensi inilah yang harus dimiliki oleh seorang *whistleblower* untuk dijadikan landasan. Menjadi seorang *Whistleblower* tidak boleh bertindak tidak adil, karena prioritasnya adalah masyarakat pada umumnya (Sudarmanto & Utami, 2021).

Auditor internal menempati posisi unik dalam suatu organisasi, karena mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang organisasi tersebut dan lingkungan pengendalian internalnya. Hal ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk mewaspadaikan adanya tanda-tanda kecurangan dalam suatu organisasi sebelumnya (Lee et al., 2021). Dalam melaksanakan tugasnya, auditor internal mungkin beberapa kali mengalami proses whistleblowing sepanjang karirnya, seperti membantu proses investigasi laporan whistleblower atau memberikan nasehat kepada calon whistleblower, sehingga mereka dapat memperoleh akses terhadap informasi sensitif, yang berarti mereka mungkin saja, dalam posisi untuk melaporkan penipuan itu sendiri (Archambeault & Webber, 2015).

Auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat memegang peranan kunci dalam memastikan akuntabilitas dan integritas di sektor publik. Sebagai pihak yang berada di lingkungan internal organisasi, mereka memiliki akses langsung terhadap informasi yang berkaitan dengan tindakan ilegal atau tidak etis. Auditor internal biasanya lebih sensitif terhadap tindakan tidak etis, namun mereka juga lebih khawatir dibandingkan auditor eksternal

mengenai konsekuensi dari pelaporan pelanggaran, seperti kehilangan pekerjaan atau dikucilkan oleh organisasi (Read & Rama, 2003).

Perlindungan organisasi dan edukasi *whistleblowing* adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* auditor internal. Perlindungan organisasi mencakup kebijakan dan mekanisme yang dibuat oleh organisasi untuk melindungi *whistleblower* dari pembalasan atau diskriminasi. Perlindungan organisasi juga memiliki dampak penting terhadap kepatuhan dan reputasi organisasi. Melalui adanya mekanisme perlindungan yang baik, organisasi dapat lebih cepat menangani masalah internal dan melakukan perbaikan yang diperlukan, sehingga dapat menghindari konflik atau masalah yang berpotensi merusak reputasi organisasi di mata publik. Selain itu, organisasi yang terbuka dan responsif terhadap laporan *whistleblowing* cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi, karena para auditor merasa yakin bahwa pelanggaran akan ditindaklanjuti dengan serius. Asumsi tersebut didukung oleh penelitian (Latan *et al.*, 2022) yang menjelaskan bahwa perlindungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Menurut Abdullah & Hasma (2017) untuk mendorong auditor agar bersedia melaporkan pelanggaran, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi para *whistleblower*. Hal ini mencakup kebijakan dan prosedur yang jelas untuk melaporkan pelanggaran, jaminan kerahasiaan terhadap identitas *whistleblower*, dan tindakan yang tegas terhadap pihak yang mencoba melakukan pembalasan terhadap *whistleblower*. Oleh sebab

itu, adanya perlindungan yang kuat dari organisasi, auditor akan merasa lebih percaya diri dan aman untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut akan konsekuensi negatif.

Edukasi *whistleblowing* bertujuan untuk meningkatkan pemahaman auditor internal tentang pentingnya *whistleblowing* dan tindakan yang harus diambil dalam situasi tertentu. Latan *et al.*, (2022) berpendapat bahwa kurangnya edukasi *whistleblowing* berimplikasi serius dalam pemahaman *whistleblower* untuk melaporkan pelanggaran. Oleh sebab itu, memberikan pelatihan dan edukasi tentang pentingnya *whistleblowing*, prosedur pelaporan yang tepat, dan hak-hak serta perlindungan yang dimiliki oleh *whistleblower*, auditor akan lebih mampu memahami peran mereka dalam menjaga integritas organisasi dan melaporkan pelanggaran dengan lebih percaya diri. Pemahaman *whistleblowing* juga berperan kunci dalam mempengaruhi niat *whistleblowing*. Jika seorang auditor memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya *whistleblowing* dan dampak positifnya terhadap organisasi dan masyarakat, maka mereka akan lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman *whistleblowing* perlu dipahami lebih mendalam sebagai variabel yang memediasi hubungan antara perlindungan organisasi, edukasi *whistleblowing*, dan niat (Ayem & Rumdoni, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Latan *et al.*, (2022) menemukan bahwa edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Caillier, 2017; Cho & Song,

2015; Near & Miceli, 1986) yang menghasilkan hubungan positif antara edukasi *whistleblowing* dan niat *whistleblowing*.

Pemahaman *whistleblowing* berperan sebagai kunci dalam mempengaruhi niat *whistleblowing*. Pemahaman *whistleblowing* diusulkan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini karena diyakini dapat menjelaskan hubungan antara perlindungan organisasi dan edukasi *whistleblowing* dengan niat *whistleblowing*. Jika seorang auditor memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya *whistleblowing* dan dampak positifnya terhadap organisasi dan masyarakat, maka mereka akan lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman *whistleblowing* perlu dipahami lebih mendalam sebagai variabel yang memediasi hubungan antara perlindungan organisasi, edukasi *whistleblowing*, dan niat *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021). Sebuah studi yang dilakukan oleh Dungan *et al.*, (2019) menemukan bahwa pemahaman *whistleblowing* meningkatkan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* di instansi pemerintah. Oleh sebab itu, semakin tinggi pemahaman *whistleblowing* auditor internal, semakin mungkin mereka menyadari pentingnya pengungkapan dan melihat perlindungan organisasi serta edukasi *whistleblowing* sebagai upaya yang membantu dan mendukung mereka (Efendi, 2019). Selain itu, variabel pemahaman *whistleblowing* didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya (Latan *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa pemahaman *whistleblowing* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut sejalan

dengan penelitian (Caillier, 2017; Cho & Song, 2015; Ugaddan & Park, 2019) dimana perlindungan organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing* yang dimediasi oleh pemahaman *whistleblowing*.

Keberanian moral mencerminkan keberanian individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika dan moral yang diyakini benar, meskipun mungkin ada resiko atau konsekuensi pribadi. Keberanian moral diusulkan sebagai variabel moderasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara pemahaman *whistleblowing* dan niat *whistleblowing*, karena apabila auditor internal memiliki tingkat keberanian moral yang tinggi, pemahaman *whistleblowing* mereka dapat lebih kuat mempengaruhi niat untuk *whistleblowing*, meskipun mereka berada dalam kondisi perlindungan organisasi dan edukasi *whistleblowing* yang rendah (Wahyuningtiyas & Pramudyastuti, 2022). Keberanian moral juga menjadi faktor krusial dalam mendorong niat *whistleblowing*.

Keberanian moral mengacu pada kemampuan individu dalam bertindak berdasarkan nilai-nilai etika dan moral, bahkan jika itu berarti harus menghadapi resiko atau konsekuensi negatif. Jika seorang auditor memiliki tingkat keberanian moral yang tinggi, mereka akan lebih berani untuk menghadapi tekanan atau ancaman yang mungkin terjadi sebagai akibat dari *whistleblowing*. Selain meningkatkan pengetahuan dan kesadaran, edukasi *whistleblowing* juga berperan dalam mengatasi ketakutan dan persepsi negatif terkait *whistleblowing*.

Studi yang dilakukan oleh Dwiyanti & Sariani (2018) menemukan bahwa pendidikan dan tingkat penalaran moral mempengaruhi niat *whistleblowing*. Hasil pengujian menemukan bahwa individu dengan edukasi *whistleblowing* dan moral tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengungkapkan kecurangan dari pada individu dengan penalaran moral rendah. Penelitian tentang variabel keberanian moral pernah diteliti oleh Cheng *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa keberanian moral memainkan peran penting dalam memprediksi sejauh mana seorang karyawan mempunyai niat untuk melaporkan kesalahannya. Hasil penelitian Cheng *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan etis terhadap *whistleblowing* internal melalui persepsi politik organisasi dimoderasi secara signifikan oleh keberanian moral.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Latan *et al.*, (2022) dalam penelitian tersebut menggunakan variabel *whistleblowing*, perlindungan organisasi, edukasi *whistleblowing* dan pemahaman *whistleblowing*, dengan menggunakan dua sampel (AS dan Indonesia). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Latan *et al.*, (2022) perlindungan organisasi, edukasi *whistleblowing*, pemahaman *whistleblowing* terbukti memiliki efek positif signifikan terhadap *whistleblowing*, namun efek serupa tidak ditemukan di Indonesia. Latan *et al.*, (2022) berpendapat bahwa perbedaan tersebut terjadi karena lemahnya perlindungan organisasi di Indonesia dalam melindungi whistleblower. Pengembangan dalam penelitian ini, peneliti menambahkan variabel keberanian moral sebagai

variabel moderasi, serta menggunakan objek/subjek yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu auditor internal di BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan.

Meskipun penelitian tentang *whistleblowing* sudah sering dilakukan, namun penelitian yang membahas tentang keterkaitan hubungan antara variabel perlindungan organisasi, edukasi *whistleblowing*, pemahaman *whistleblowing* serta keberanian moral terhadap niat *whistleblowing* masih begitu minim di Indonesia. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Perlindungan Organisasi dan Edukasi Whistleblowing Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Pemahaman Whistleblowing Sebagai Mediasi dan Keberanian Moral Sebagai Moderasi (Studi Empiris Auditor Internal Di BPKP Dan Inspektorat Sumatera Selatan)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah perlindungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* ?
2. Apakah edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* ?
3. Apakah perlindungan organisasi berpengaruh positif terhadap pemahaman *whistleblowing* ?
4. Apakah edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pemahaman *whistleblowing* ?
5. Apakah perlindungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* dengan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi ?
6. Apakah edukasi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* dengan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah pemahaman *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* ?
8. Apakah keberanian moral memperkuat hubungan antara pemahaman *whistleblowing* dan niat *whistleblowing* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh perlindungan organisasi terhadap niat *whistleblowing*.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh edukasi *whistleblowing* terhadap niat *whistleblowing*.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris perlindungan organisasi berpengaruh terhadap pemahaman *whistleblowing*.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh edukasi *whistleblowing* terhadap pemahaman *whistleblowing*.
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh perlindungan organisasi terhadap niat *whistleblowing* dengan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi.
6. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh edukasi *whistleblowing* terhadap niat *whistleblowing* dengan pemahaman *whistleblowing* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh hubungan antara pemahaman *whistleblowing* dan niat *whistleblowing*.
8. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh hubungan antara pemahaman *whistleblowing* dan niat *whistleblowing* yang di moderasi oleh keberanian moral.

D. Manfaat Penelitian

Adapun secara rinci manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam literatur perpustakaan dan mampu menjadi ide untuk penelitian serupa di masa depan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan niat para karyawan di lingkungan organisasi untuk mengungkapkan kasus-kasus terkait *whistleblowing*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam penerapan *whistleblowing* di lingkungan organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan organisasi lain yang ingin menerapkan *whistleblowing*.