

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus kecurangan seperti sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Meningkatnya praktik kecurangan berupa pemalsuan, *markup* laporan keuangan, penyalahgunaan aset perusahaan, kasus korupsi di instansi pemerintah, perusahaan swasta dan lain-lain, tidak luput dari perhatian publik. *Fraud* atau kecurangan adalah suatu tindakan yang dilakukan karena adanya kesempatan, tekanan, rasa hormat atau bahkan alasan untuk memperkuat apa yang dilakukan seseorang, rekan kerja atau bahkan atasan.

Hasil survei menunjukkan bahwa kecurangan paling umum dan kerugian terbesar di Indonesia adalah korupsi yaitu sebesar 64,4%. Responden juga menyatakan bahwa kecurangan dalam bentuk korupsi mempengaruhi kerugian antara Rp 100 juta rupiah hingga 500 juta rupiah per kasus. Media yang berperan paling besar dalam mendeteksi kecurangan adalah melalui sarana pelaporan pengaduan, yang ketika dilacak laporan tersebut ternyata berasal dari pegawai perusahaan tempat terjadinya korupsi.

Salah satu cara yang paling efektif dalam memberantas kecurangan adalah memberdayakan peran *whistleblower*. Menurut (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019), persentase tingkat pengungkapan *fraud* oleh *whistleblower* sangat tinggi, yaitu 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari semua kasus *fraud* diungkapkan oleh *whistleblower*.

Data survei dari (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019) menunjukkan bahwa metode *whistleblowing system* masih dipandang oleh responden sebagai alat pencegahan penipuan yang cukup efektif sebesar yaitu 22,6%, seiring dengan penerapan kebijakan anti-kecurangan yang konsisten di seluruh organisasi yaitu sebesar 13,8%. Dalam beberapa kasus ini, perlindungan terhadap *whistleblower* menjadi penting karena pengungkapannya adalah untuk kepentingan publik dan untuk memerangi korupsi dan kecurangan di mana hal itu terjadi (Mayasari et al., 2019).

Sebagai bentuk pencegahan atas terjadinya kasus kecurangan, perlu adanya peran dari *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di lingkungannya. Salah satu sektor yang kerap terjadi kasus kecurangan yaitu di sektor keuangan dan perbankan. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan disalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat umum (Indonesia, 1998). Salah satu kasus kecurangan yang ada di Indonesia turut menyerang bidang perbankan. Pihak yang paling dirugikan akibat kecurangan adalah industri keuangan dan perbankan, yang mencapai 41,4%.

Keuangan dan perbankan menempati urutan teratas untuk organisasi yang dirugikan oleh kecurangan (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019). Meskipun bank memiliki pengendalian internal yang ketat, kasus-kasus di atas menunjukkan bahwa pengendalian internal belum ideal dan terdapat keterkaitan yang lemah dalam penerapan kebijakan dan prosedur sistem (Tri

Nurdianti et al., 2018). Dari beberapa kasus tersebut, membuktikan bahwa salah satu sektor yang sangat membutuhkan peran dari *whistleblower* adalah sektor perbankan.

Salah satunya adalah kasus kecurangan pada bank yang juga dialami oleh sektor BUMD Jawa Timur, yaitu Bank Jatim. Pada Senin, 20 Januari 2020, polisi menetapkan tersangka atas dugaan korupsi nasabah Bank Jatim senilai Rp 2,7 miliar menyusul laporan kepala Bank Jatim Pamekasan, Bank Jatim Keppo, Kab. Galis, Pamekasan (Rachmawati, 2020). Kasus kecurangan tersebut berhasil diungkap dan dilaporkan oleh Kepala Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dari kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa, perlu adanya kebijakan yang dapat mengoptimalkan sistem pengendalian internal untuk meminimalisir pelanggaran dan aktivitas kecurangan yang dilakukan oleh pegawai (Tri Nurdianti et al., 2018).

Dari beberapa banyak bank di Kota Surabaya, peneliti memutuskan untuk meneliti kurang lebih 10 kantor cabang dari beberapa Bank Umum yang ada di Kota Surabaya. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, yaitu yang ditemui peneliti secara kebetulan, dipandang cocok, serta bersedia menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Siregar, 2017), peneliti memilih beberapa pegawai bank umum tanpa kriteria posisi ataupun jabatan karena setiap pegawai memiliki hak yang sama untuk dapat melaporkan kecurangan yang terjadi di tempat kerjanya. Namun, peneliti menetapkan kriteria telah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari

satu tahun. Metode pengambilan sampel tersebut dipilih dengan harapan untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data penelitian dan memiliki keterikatan dengan masing-masing variabel.

Whistleblowing juga dapat didefinisikan sebagai tindakan pengungkapan informasi dari organisasi publik atau swasta dengan tujuan untuk mengungkap kasus pelanggaran profesional atau pelanggaran proses demokrasi yang secara langsung atau berpotensi merugikan kepentingan publik (Kumar & Santoro, 2017). Seorang pegawai organisasi yang menemukan *fraud* lalu melaporkan kasus tersebut disebut *whistleblower* (Nahar, 2021). Pengungkapan kecurangan yang dimaksud adalah mengetahui, menyaksikan, atau bahkan melaporkan suatu kejadian yang mengarah pada kejahatan atau pelanggaran yang dapat mengancam kepentingan suatu komunitas atau organisasi, dan kemudian mengungkapkan kejadian tersebut kepada publik atau pihak berwenang (Iskandar & Saragih, 2018). Dari beberapa kasus tersebut, peneliti memilih Bank Umum Kota Surabaya sebagai objek penelitiannya.

Pada penelitian ini mengacu pada konsep teori *Prosocial organizational behavior*. Teori *Prosocial organizational behavior* merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi (Brief & Motowidlo, 1986). *Prosocial organizational behavior* dapat dimotivasi oleh kepedulian terhadap diri sendiri atau perilaku murni dengan niat membantu tanpa keinginan untuk meminta balasan (Fahmi Dj et al., 2021). Pada

penelitian yang dilakukan oleh (Brief & Motowidlo, 1986) juga menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal ini sejalan dengan (Dozier, 1985) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat dianggap sebagai *prosocial behavior* karena membawa manfaat bagi orang lain (atau organisasi) serta bagi *whistleblower* itu sendiri.

Prosocial behavior dapat digunakan untuk menjelaskan keputusan etis pribadi terkait dengan perilaku *whistleblowing*. *Whistleblower* melaporkan dugaan pelanggaran untuk membantu korban dan menguntungkan organisasi karena mereka yakin pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Pada prinsipnya, *whistleblower* adalah “*prosocial behavior*” yang menekankan membantu pihak lain menjaga kesehatan suatu organisasi atau perusahaan (M. P. dan J. P. N. Miceli, 1988). Berdasarkan pengembangan teori yang telah dipaparkan, peneliti akan menguji bukti empiris dari faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Faktor-faktor tersebut adalah komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesional.

Komitmen organisasi adalah semacam keterikatan psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk komitmen emosional, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Raynetha & Hendrawati, 2022). Dalam bentuk loyalitas pegawai, ketika seorang anggota organisasi atau perusahaan melakukan tindakan kecurangan, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan tinggi karena mereka tidak ingin organisasinya hancur (Busra et al., 2019). Menurut (Sofyanty,

2019), komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam teori *Prosocial Organization Behavior* oleh (Brief & Motowidlo, 1986), telah dijelaskan bahwa perilaku *whistleblowing* pegawai menunjukkan komitmen pegawai untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal. Penelitian yang dilakukan oleh (Busra et al., 2019) menunjukkan komitmen organisasi bahwa berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Organisasi akan mendapatkan dampak yang buruk pada kecurangan yang lebih serius daripada yang kurang serius. Tingkat keseriusan kecurangan dapat diukur dengan jumlah kerugian yang dialami oleh perusahaan. Artinya semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Ketika *fraud* terjadi dengan tingkat keseriusan yang tinggi dan dapat merusak nilai keuangan perusahaan yang cukup besar, maka keinginan untuk melaporkan juga semakin besar, dengan harapan pelanggaran tersebut dapat dicegah (Alwi & Helmayunita, 2020). Kecurangan yang serius semacam ini dapat berdampak pada organisasi dan masyarakat (Sartika & Mulyani, 2020).

Menurut (Marliza, 2018), tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari besarnya dampak dari kecurangan tersebut. Jika seorang pegawai menemukan bahwa dugaan kecurangan berdampak buruk pada organisasinya, beberapa dari mereka akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, setiap

anggota organisasi mungkin memiliki pendapat yang berbeda tentang keseriusan kecurangan. Misalnya, seorang pegawai cenderung tidak melakukan pelaporan atas kecurangan yang terjadi di perusahaannya karena kecurangan tersebut hanya menyebabkan perusahaannya mengalami kerugian sebesar jutaan rupiah karena menurutnya angka tersebut masih tidak terlalu signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sartika & Mulyani, 2020) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Personal cost dapat diartikan sebagai kekuatan pembalasan dapat mempengaruhi kecenderungan orang untuk melaporkan pelanggaran (Busra et al., 2019). *Personal cost* dapat berupa tindakan seperti memperlemah prosedur pengaduan, mengecualikan dan mendiskriminasi pelapor (Alwi & Helmayunita, 2020). Menurut (Hariyani & Putra, 2018), pegawai kurang bersedia untuk melaporkan pelanggaran karena *personal cost* yang tinggi menyebabkan pelapor berisiko untuk tetap diam karena mereka mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang pelapor. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, maka semakin kecil kemungkinan orang tersebut akan mengambil tindakan *whistleblowing*. Misalnya seorang pegawai berniat untuk melakukan *whistleblowing* atas kecurangan yang diketahuinya. Namun niat tersebut terurung karena pengaruh akan adanya pembalasan terhadap pelaporan oleh pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Arditya Dian Andika, Patricia Dhiana Paramita, 2021) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Komitmen profesional merupakan aspek yang penting bagi organisasi dan perusahaan karena komitmen profesional seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Darjoko, F. J., & Nahartyo, 2017). Pegawai dengan komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung melakukan pekerjaannya berdasarkan dengan peraturan yang berlaku pada organisasinya. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi minat seorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan terhadap kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Aris, 2022) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini penting dilakukan untuk mendukung adanya *whistleblowing* karena perilaku tersebut dapat mempermudah organisasi untuk melacak kecurangan yang dilakukan oleh pegawainya. Penelitian ini juga bertujuan untuk meneliti intensi untuk *whistleblowing* dari pegawai Bank Umum di Kota Surabaya saat mengetahui jika ditemukannya kecurangan di perusahaan tersebut. Selain itu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten telah memotivasi peneliti untuk meneliti **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT KESERiusAN KEcurANGAN, *PERSONAL COST* DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING*”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok pembahasan penelitian antara lain :

1. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya?
2. Apakah tingkat keseriusan kecurangan mempengaruhi intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya?
3. Apakah *personal cost* mempengaruhi intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya?
4. Apakah komitmen profesional mempengaruhi intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai beberapa hal berikut:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya.
4. Mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* para pegawai Bank Umum di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya terkait tentang kajian penerapan *whistleblowing* sebagai sarana untuk mencegah dan mengatasi *fraud* sebagai bagian dari sistem pengendalian organisasi dan perusahaan juga sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan *whistleblowing system* sebagai sarana pelaporan dari kasus kecurangan yang terjadi di dalam organisasi dan perusahaan tersebut.

b) Bagi pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau acuan bagi pegawai perusahaan untuk memotivasi para pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dan turut berpartisipasi mencegah kecurangan yang terjadi di perusahaannya.

c) Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah terkait pencegahan tindak kecurangan dan faktor-faktor yang mampu menjadi dorongan seorang

pegawai dalam melakukan *whistleblowing* serta sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan proposal skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang menguraikan perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dasar-dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, Batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum subyek penelitian yaitu karakteristik responden, hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan atas hipotesis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari pembahasan hipotesis, keterbatasan selama penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian.