

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat terjadinya kecurangan atau kejahatan kerah putih atau *fraud* di dunia masih sangat tinggi, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Kecurangan tersebut terjadi baik di sektor publik maupun di sektor swasta. Menurut ACFE, 2016 dalam *Report to the Nation*, menyebutkan bahwa kasus *fraud* yang terjadi di berbagai belahan dunia adalah sebanyak 2.127 kasus dengan kerugian median sebesar \$ 1.674.000 atau setara dengan Rp. 21,762 milyar. Hal ini masih merupakan refleksi dari kasus *fraud* yang terjadi pada dekade sebelumnya yaitu skandal kecurangan pada item pelaporan keuangan yang tidak semestinya yang terjadi pada perusahaan ternama sebut saja seperti Enron dan WorldCom yang tidak dapat kita lupakan begitu saja (Menk, 2011). Sehingga mengakibatkan munculnya *Sarbanes-Oxley Act 2002 (SOX)* yang mengeluarkan perintah untuk melakukan peningkatan pelaporan keuangan serta memberikan prosedur pelaporan kecurangan secara anonim (Menk,2001).

Kasus kecurangan yang ditemukan pada sektor publik juga tidak kalah ramainya. Karena selama ini telah terjadi kasus di antara ketiga jenis *fraud*, yang paling sering ditemukan adalah tindakan korupsi, hal ini berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi 2016, skor CPI di Indonesia masih menunjukkan angka 37 dan masih berada di urutan ke-90 dari 176 negara. Hal tersebut masih menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi, khususnya yang terjadi pada

sektor publik. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Sofia, dkk (2013) sektor publik masih banyak menjadi perhatian lantaran terjadi kasus kecurangan termasuk dalam lingkungan pegawai pajak, di mana kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme dan perilaku etis pegawai pajak masih menjadi bahan perbincangan. Karena mengingat banyaknya kasus kecurangan yang melibatkan oknum pajak seperti Gayus Tambunan yang terjadi pada 2009, kasus Bahasyi Assifie yang terjadi pada 2010, hingga kasus Dhana Widyatmika pada tahun 2012. Banyak kasus korupsi maupun *fraud* lainnya terjadi di Indonesia. Seperti lansiran Tempo, 2017, contoh kasus dana bantuan bibit bawang merah di Brebes sebesar Rp. 5,4 milyar diduga dikorupsi. Karena bantuan APBN 2016 tersebut seharusnya diberikan dalam bentuk barang, tapi diberikan dalam bentuk uang tunai. Kasus lainnya dari berita Tempo, terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berujung menjatuhkan vonis 4 tahun penjara dan denda Rp 50 juta subsidi tiga bulan kepada mantan Kepala Basarnas Daerah Istimewa Yogyakarta Waluyo Raharjo, karena terjerat kasus pembelian lahan untuk Basarnas. Sementara itu Dinas Pekerjaan Umum juga sering disebut-sebut di dalam berita terlibat dalam kasus korupsi maupun suap seperti contoh Drs H Darwin Sitepu MAP Mantan Kepala Dinas Pekerjaan Umum (Kadis PU) Kabupaten Serdangbedagai menjadi tersangka dalam kasus dugaan korupsi proyek pemeliharaan Jalan Tersebar yang bersumber dari APBD Kabupaten Sergei Tahun Anggaran (TA) 2014 sebesar Rp 11,1 miliar. Contoh lainnya yang terjadi akhir-akhir ini ialah berdasarkan lansiran Kompas (2017), Kepala Dinas PU Provinsi Papua yakni Mikael Kambuaya terkait dugaan korupsi dalam pengadaan pekerjaan peningkatan jalan ruas Kemiri-

Depapre di Kabupaten Jayapura. Kemudian kasus yang akhir-akhir ini sedang marak terjadi adalah Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada pemerintahan daerah kota dan kabupaten termasuk di Kota Mojokerto. Adapun yang terlibat adalah Kepala Dinas Pekerjaan Umum yang diduga melakukan suap terhadap beberapa oknum DPRD Kota Mojokerto terkait pembangunan kampus Politeknik yang rencananya akan dibangun di Kota Mojokerto (Tempo, 2017).

Menurut Septianti (2013), alasan korupsi harus diberantas adalah karena korupsi selalu menimbulkan kerugian baik itu kecil maupun besar. Seberapapun jumlah yang dikorupsi, pemberantasannya harus sama strategis. Karena bibit korupsi dengan jumlah sedikit adalah awal dari korupsi dengan jumlah besar bila dibiarkan secara terus-menerus dan akan menjadi kebiasaan. Sehingga pemberantasan korupsi diperlukan dalam segala macam organisasi, dan tentunya harus dilakukan pendeteksian terlebih dahulu. Salah satu alternatif yang paling efektif adalah dengan mengadakan *whistleblowing system*, yaitu menggunakan laporan dari *whistleblower*. Hal ini didukung dengan pernyataan Menk (2011) yaitu dengan adanya SOX yang mengeluarkan peraturan dan prosedur mengenai pelaporan kecurangan secara anonim. Selain itu di Indonesia sendiri sedang mengencankan *whistleblowing system* seperti yang dilakukan oleh KPK dengan memberikan *hotline whistleblower* (KPK, 2017), dan juga seperti yang dilakukan oleh Direktur Jenderal Pajak sejak tahun 2011 memperkenalkan *whistleblowing system* pada masyarakat luas untuk melibatkan seluruh pegawai pajak dan masyarakat dalam melakukan pelaporan kecurangan yang terjadi dalam

lingkungan perpajakan (Sofia, dkk, 2013). Di Indonesia, salah satu kasus *whistleblowing* yang pernah mencuat dan ramai dibicarakan di media publik adalah pemberitaan mengenai Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang pernah dilaporkan pada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) oleh mantan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yaitu Khairiansyah (Napitupulu dan Bernawati, 2016). Khairiansyah memutuskan untuk menjadi *whistleblower* karena anggota KPU mencoba untuk melakukan penyuapan terhadap dirinya.

Menurut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK, 2017) di Indonesia, *whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi yang terjadi di dalam organisasi tempat dia bekerja, dan dia memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut. Arti yang lebih luas menurut Bouville (2007) adalah *whistleblower* merupakan seseorang karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberitahukan pada masyarakat atau pihak yang berkuasa atas dugaan perilaku ketidakjujuran, tindakan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik maupun swasta, atau pada suatu perusahaan. Penggunaan *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan dengan cara lainnya seperti audit internal, pengendalian internal, maupun audit eksternal (Sweeney, 2008). Melalui pemahaman mengenai efektivitas *whistleblowing system*, dapat mendorong berbagai organisasi dan perusahaan untuk membuat *whistleblowing system* dengan menyediakan *hotline* khusus melalui telepon ataupun internet untuk dapat mendeteksi kecurangan yang terjadi dengan lebih mudah dan cepat.

Mesmer dan Vieswesvaran (2005) menyatakan bahwa ada tiga jenis respon karyawan ketika mengetahui bahwa organisasi atau perusahaan yang mereka tempati melakukan tindakan yang melanggar hukum, yaitu melaporkan secara internal, eksternal dan memilih untuk tidak melaporkan (diam). Fakta umum yang terjadi biasanya sebelum melaporkan kasus *whistleblowing* secara eksternal, *whistleblower* melaporkan secara internal terlebih dahulu (Near dan Miceli 1984). Untuk menjadi seorang *whistleblower* memang tidak mudah karena akan menyangkut kepentingan dan faktor-faktor pribadi. Seseorang yang menduduki posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menghadapi dilema etis apabila mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh internal organisasi atau perusahaan. Dia akan merasa bimbang, apakah harus “meniup peluit” ataukah membiarkan kecurangan itu terjadi tanpa diungkapkan kepada pihak luar yang berkepentingan atau pihak yang berwenang. Menurut Napitupulu dan Bernawati (2016), oleh karena pandangan orang mengenai *whistleblower* yang berbeda-beda membuat pegawai mengalami dilema etis dan pertimbangan untuk melakukan *whistleblowing*. Pandangan tersebut yakni, pertama *whistleblowing* dianggap sebagai pengkhianat organisasi karena telah melanggar norma dan loyalitas komitmen organisasi. Sedangkan anggapan kedua yang berseberangan, yaitu *whistleblowing* dianggap sebagai penyelamat nilai-nilai yang lebih penting daripada loyalitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Miceli dan Near (1988) dalam Krehastuti (2014) tipikal anggota organisasi yang memiliki kecenderungan untuk menjadi *whistleblower* adalah yang menduduki jabatan profesional, mempunyai reaksi

positif dalam pekerjaannya, lebih lama dalam melayani (lama bekerja, usia, lama bekerja sampai pensiun), berkinerja baik, berjenis kelamin laki-laki, mempunyai kelompok kerja yang besar, dan mengemban ‘tanggungjawab’ dari pihak lain untuk melakukan *whistleblowing*.

Beberapa penelitian mengenai niat *whistleblowing* telah dilakukan baik di luar maupun di dalam negeri. Penelitian terdahulu menggunakan berbagai sampel seperti akuntan profesional yang bekerja di perusahaan, auditor eksternal, auditor internal, pegawai pemerintahan, serta mahasiswa jurusan akuntansi. Penelitian mengenai intensi *whistleblowing* di kalangan mahasiswa akuntansi dilakukan oleh Chiu (2003), Elias (2008) dan Setianto, dkk (2016). Chiu (2003) juga melakukan penelitian mengenai intensi melakukan *whistleblowing* terhadap mahasiswa MBA di China. Berikutnya dilakukan penelitian oleh Elias (2008) yang menguji kecenderungan intensi melakukan *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi yang mengikuti mata kuliah pengauditan di dua universitas di Amerika Serikat melalui persepsi dan kemungkinan mereka melakukan tindakan tersebut. Setianto, dkk (2016) melakukan penelitian terhadap mahasiswa yang mengambil mata kuliah pengauditan di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Penelitian lainnya yang meneliti niat *whistleblowing* terhadap pegawai pemerintah adalah penelitian oleh Bagustianto dan Nurkholis (2012) meneliti terhadap pegawai BPK serta oleh Ana Sofia dkk (2013) meneliti terhadap pegawai pajak.

Beberapa penelitian mengaitkan faktor situasional tingkat keseriusan kecurangan seperti yang dilakukan oleh Kaplan dan Whitecotton, (2001); Sabang, (2013); Winardi, (2013); dan Bagustianto (2015) dianggap sebagai faktor yang

dapat mempengaruhi niat *whistleblowing*. Faktor komitmen organisasi telah diteliti dalam penelitian terdahulu (Waytz et al, 2012; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Ahmad *et al.*, 2012) dan penelitian dalam negeri oleh Krehastuti (2014) serta Bagustianto dan Nurkholis (2012) yang hasilnya adalah sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sedangkan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan.

Teori yang menyatakan bahwa perilaku yang menimbulkan konsekuensi positif dan dilakukan secara sukarela serta menguntungkan bagi orang lain tanpa antisipasi *reward* memiliki komponen-komponen seperti menolong, membagi, kerjasama, kejujuran, menyumbang, dermawan, memperhatikan hak dan kesejahteraan orang lain, serta mempunyai kepedulian terhadap orang lain. Akan tetapi, tidak sedikit pula penelitian yang menggunakan teori perilaku terencana atau *Theory of Planned Behavior*. Seperti yang dilakukan Bagustianto (2015), Krehastuti (2014), Winardi (2013), dan Menk (2011) yang mengaitkan teori tersebut dengan intensi *whistleblowing*. Teori ini bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia, dengan tiga determinan yang independen. Determinan tersebut adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi

kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh. Oleh karena adanya keniatan seseorang melakukan suatu hal selalu didasari dengan dorongan-dorongan yang timbul dari determinan perilaku terencana, maka teori perilaku terencana dapat mendasari intensi *whistleblowing* dalam penelitian ini.

Selain teori perilaku terencana, teori keadilan atau *Theory of justice* yang dikemukakan oleh John Rawls juga dapat dikaitkan dengan penelitian intensi *whistleblowing* ini. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Menk (2011) yang juga menggunakan teori ini. Rawls (2001) mengemukakan bahwa terdapat keharusan mendistribusikan nilai-nilai dalam masyarakat secara adil sehingga memberikan keuntungan bagi semua pihak sehingga mewujudkan keadilan seperti yang telah disepakati. Adanya nilai-nilai sosial primer dan unsur kesederajatan yang membuat individu terdorong melakukan *whistleblowing* apabila ia mengetahui adanya tindakan kecurangan dalam organisasinya.

Dikarenakan masih jarangya dilakukan penelitian mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing* dalam sektor publik di Indonesia dan banyaknya fenomena teridentifikasinya tindakan korupsi di berbagai daerah termasuk Pemerintahan Kota Mojokerto, serta besarnya kemungkinan terjadi kasus kecurangan di sektor publik, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Intensi *Whistleblowing***” di Instansi Pemerintahan Kota Mojokerto dengan menggunakan faktor-faktor

komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, serta *personal cost of reporting*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi intensitas tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah tingkat keseriusan kecurangan dapat mempengaruhi intensitas tindakan *whistleblowing*?
3. Apakah *personal cost of reporting* dapat mempengaruhi intensitas tindakan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas tindakan *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensitas tindakan *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensitas tindakan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi manajemen organisasi sektor publik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan dalam perekrutan pegawai (PNS) dan penanaman kesadaran pentingnya tindakan pengungkapan pelanggaran yang dilakukan rekan sejawat maupun atasannya di dalam organisasi.

2. Bagi dunia akademik maupun penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perhatian para pengajar mengenai pentingnya pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja maupun atasannya kepada para mahasiswanya dalam upaya pencegahan dini maraknya *fraud*, dan diharapkan pula dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan literatur dalam penelitian akuntansi khususnya di bidang audit.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dijabarkan dalam tiga bab yaitu,

Bab I Pendahuluan

Menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Berisi tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini, dan beberapa penelitian terdahulu. Pada bab ini juga diuraikan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian serta penjelasan hubungan antara variabel terikat dan tidak terikat yang digunakan dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Menjabarkan tentang variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV Gambaran Subyek Penelitian dan Analisis Data

Menjelaskan mengenai gambaran subyek penelitian, analisis data baik deskriptif maupun statistik, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Berisi kesimpulan, keterbatasan selama melakukan penelitian, disertai dengan saran untuk penelitian selanjutnya.

