

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya pemberitaan berbagai kasus korupsi di Indonesia merupakan permasalahan besar bagi Indonesia. Tindak pidana korupsi di Indonesia sendiri dari data statistik KPK selalu mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir (tabel 1.1). Tingkat korupsi apabila dilihat dalam *Corruption Perception Index* untuk tahun 2014, Indonesia menempati posisi 107 dari 175 negara, yaitu naik 2 poin dan 7 peringkat dari tahun 2013. Skor Indonesia berada pada peringkat kelima di Asia Tenggara setelah Singapura, Malaysia, Filipina, dan Thailand (*Transparency International*, 2015), meskipun demikian, skor tersebut patut diapresiasi sebagai hasil kerja bersama pemerintah, masyarakat, dan pelaku bisnis untuk mencegah dan memberantas korupsi. Adanya kepedulian masyarakat untuk melakukan *whistleblowing* juga sangat efektif untuk mengungkapkan korupsi maupun kecurangan yang terjadi.

Tabel 1.1
REKAPITULASI TINDAK PIDANA KORUPSI
TAHUN 2013-2017

Penindakan	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Penyelidikan	81	80	87	96	123	467
Penyidikan	70	56	57	99	121	403

Bersambung di halaman selanjutnya.

Tabel 1.1 (Lanjutan)
REKAPITULASI TINDAK PIDANA KORUPSI
TAHUN 2013-2017

Penindakan	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Penuntutan	41	50	62	76	103	332
Inkracht	40	40	38	71	84	273
Eksekusi	44	48	38	81	83	294

Sumber: Data Statistik Tindak Pidana Korupsi oleh KPK

Whistleblowing merupakan kegiatan pengungkapan informasi oleh seseorang dalam organisasi kepada pihak-pihak tertentu akibat adanya pelanggaran atau kejahatan (Miceli *et al.*, 2008). Seseorang yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di pemerintahan, organisasi publik, atau swasta disebut *whistleblower* (Susmanschi, 2012). Keberadaan *whistleblower* memegang peranan penting untuk mengungkapkan skandal keuangan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan Dyck *et al.* (2010) pada 216 kasus kecurangan menunjukkan sebesar 17% karyawan mengungkapkan kecurangan, sedangkan auditor eksternal hanya sebesar 10%. Studi atas kasus kecurangan perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa informasi untuk mengungkapkan kasus berasal dari pegawai (19,2%), melebihi peran media regulator (16%), serta auditor (14,1%) (Widayati, 2012). Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Perilaku kecurangan atau pelanggaran dalam suatu organisasi yang kemudian dapat diungkapkan oleh individu atau karyawan (*whistleblower*) telah banyak dikaji dalam penelitian bidang akuntansi. Hal ini dikarenakan terungkapnya tindak kecurangan seperti penipuan, korupsi, dan tindak etis lainnya yang dilakukan beberapa perusahaan besar seperti kasus Enron, Worldcom, Anderson, dan Tyco (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Kasus kecurangan yang akhirnya terbongkar tidak hanya terjadi di luar negeri saja, namun juga terjadi di Indonesia. Munculnya kasus mafia hukum yang diungkapkan oleh Komjen Pol. Susno Duadji yang terjadi dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia, instansi tempatnya bekerja merupakan contoh kasus *whistleblowing* di Indonesia. Beberapa kasus *whistleblowing* lainnya yaitu kasus manipulasi pajak yang merugikan negara trilyunan rupiah dalam perusahaan perkebunan milik konglomerat Sukanto Tanoto yang diungkap oleh Vincentius Amin Susanto, pengungkapan kasus suap pemilihan Deputy Gubernur Bank Indonesia oleh Agus Condro dan kasus operator layanan sistem administrasi badan hukum oleh Yohanes Waworuntu di Kementerian Hukum dan HAM (Daivitri, 2013).

Kasus pelanggaran dan kecurangan yang banyak terjadi baik di dalam negeri maupun di luar negeri mencerminkan bahwa sikap profesional dan perilaku etis para pegawai masih buruk. Pelanggaran-pelanggaran tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri dan juga masyarakat. Berbagai kasus kecurangan ini dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi pegawai perusahaan, sehingga membuat citra pegawai perusahaan menjadi buruk di mata masyarakat. Kasus-kasus kecurangan dalam tahun-tahun

belakangan ini membawa akibat serius bagi masyarakat bisnis. Kasus seperti itu terjadi pada Enron, WorldCom, dan kasus-kasus lainnya yang mengakibatkan kegemparan besar dalam pasar modal.

Pada kasus Enron, saat itu Enron melakukan manipulasi terhadap laporan keuangan perusahaan agar kinerja perusahaan terlihat baik. Enron memanipulasi pendapatan dengan melakukan *mark up* pendapatan sebesar \$600 juta. Pada waktu itu, beberapa auditor internal yang bekerja di perusahaan Enron gagal untuk melaporkan ketidaketisan yang terjadi di dalam perusahaan karena mereka takut hal tersebut dapat membahayakan karir dan mengancam keselamatan mereka, meskipun tindakan tersebut sangat membahayakan perusahaan, investor, dan nilai perusahaan (Daivitri, 2013).

Fenomena kasus pelanggaran yang terjadi di dalam negeri terkait dengan kecurangan sudah banyak dijumpai. Pada tahun 2012, PT. Sucofindo diduga korupsi proyek pengadaan E-KTP di Kementerian Dalam Negeri oleh salah satu pegawainya dan merugikan keuangan negara sebesar Rp 1,12 triliun. Pada tahun 2013, Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS) melakukan pembebasan tanah yang berjumlah Rp. 16 milyar berpotensi korupsi karena sebagian lahan yang dibebaskan merupakan lokasi tanah yang pernah dibebaskan pihak BPKS pada tahun 2007 dan 2008. Pada tahun 2015, mantan kepala kantor cabang Jakarta Selatan dan staf accounting Bank Rakyat Indonesia diduga membobol dana kredit sebesar Rp. 34,5 milyar. Ditahun yang sama PT. Banten Global Development empat puluh anggota DPRD Banten diduga menerima suap pengesahan RAPBD

2016 terkait pembentukan Bank Daerah Banten oleh Dirut PT. BGD, Ricky Tapinongkol.

Penerapan sistem pengendalian *fraud* di Bank Jatim telah dilakukan sesuai dengan pedoman strategi anti *fraud* sesuai Surat Keputusan Direksi nomor 050/119/KEP/DIR/AI (Laporan Tahunan Bank Jatim, 2017). Setiap kejadian *fraud* menjadi perhatian khusus dalam penyelesaian kasusnya, pihak manajemen bank mengharuskan seluruh jajaran terkait dalam lingkungan internal bank mempunyai kepedulian terhadap anti *fraud*. Tindakan pencegahan dan deteksi serta identifikasi terhadap potensi-potensi risiko kerawanan merupakan *early warning system* terhadap jalannya proses operasional. Identifikasi temuan yang berindikasi *fraud*, diimplikasikan dalam kebijakan dan mekanisme *whistleblowing*, melalui mekanisme ini diharapkan mendeteksi secara dini atas terjadinya suatu pelanggaran dan meningkatkan tingkat partisipasi pegawai, nasabah, dan *stakeholder* lain dalam melaporkan suatu pelanggaran di bank.

Indikasi awal *fraud* berasal dari beberapa sumber, yaitu *whistleblower* melalui *hotline* yang telah disediakan bank, *surprise* audit, *surveillance* audit, dan *general* audit. Informasi awal tersebut kemudian dilakukan audit pendahuluan berupa penggalan informasi, pengujian bukti awal dan tambahan, pemeriksaan saksi. Mekanisme *whistleblower* di Bank Jatim dilaksanakan langsung oleh pemimpin divisi audit intern dan 2 pemimpin sub divisi sebagai pengendalian mutu. Seseorang yang menjadi *whistleblower* diberikan perlindungan yang dimaksudkan untuk mendorong keberanian *whistleblower*

melaporkan pengaduan *fraud* secara jelas, terperinci, dan transparan. Perlindungan tersebut mencakup perlindungan atas identitas *whistleblower* dan isi laporan.

Salah satu tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk membuktikan teori utama yang melandasi penelitian ini yaitu *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory*. *Theory of planned behaviour* dapat didefinisikan bagaimana suatu situasi memicu munculnya intensi individu yang kemudian berkembang menjadi suatu perilaku, sedangkan perilaku prososial (*prosocial behavior*) didefinisikan sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Brief dan Motowidlo, 1986). *Prosocial organizational behaviour theory* diartikan sebagai perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner *et al.*, 2005).

Hubungan antara *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory* terletak pada bagaimana seorang pegawai bertindak ketika terjadi suatu kecurangan di dalam perusahaan. Tindakan yang dimaksud adalah tindakan melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) yang dapat dinilai oleh penerima informasi sebagai tindakan yang positif.

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi intensi seorang pegawai dalam melakukan *whistleblowing* adalah sikap (Ellis dan Arieli, 1999; Park dan Blenkinsopp, 2009; Dalton, 2010), persepsi kontrol perilaku (Adebayo, 2005; Hooks *et al*, 1994; Kaplan dan Whitecotton, komitmen profesional (Taylor dan Curtis, 2010), dan pertimbangan etis (Chiu, 2002; Zhang *et al*, 2009; Ahmad *et al*, 2011).

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behaviour*) merupakan evaluasi individu secara positif atau negative terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu (Ajzen, 2005), apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan *outcome* positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya.

Hubungan antara sikap dengan Intensi *Whistleblowing* adalah hasil dari *whistleblowing* atas kecurangan yang ada apakah akan memberikan hasil yang positif atau negatif untuk pegawai dan manajemen perusahaan. Hubungan antara variabel sikap dengan *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory* terletak pada tindakan *whistleblowing* yang telah dilakukan oleh seorang pegawai yang akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan dari akibat *whistleblowing* tersebut.

Persepsi Kontrol Perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991). Dimensi persepsi kontrol perilaku memuat keyakinan individu terkait rasa mampu atau tidak mampu dalam mengelola perilaku. Hubungan Persepsi Kontrol Perilaku dengan Intensi *Whistleblowing* terjadi ketika beberapa individu merasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada intensi *whistleblowing*, tidak langsung melakukan *whistleblowing*.

Hubungan Persepsi Kontrol Perilaku dengan *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory* adalah seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat

dibutuhkan, sehingga memengaruhi keputusan seseorang untuk mewujudkan perilaku atau tidak.

Komitmen Profesional didefinisikan sebagai kemampuan atau kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi (Porter et.al., 1974). Komitmen Profesional berhubungan dengan loyalitas seorang pegawai yang terikat dengan suatu institusi untuk bertindak sesuai dengan prosedur perusahaan. Hubungan Komitmen Profesional dengan Intensi *Whistleblowing* adalah ketika seorang Akuntan memiliki komitmen profesional tinggi mereka lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

Hubungan Komitmen Profesional dengan *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory* adalah seorang akuntan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki pemikiran untuk meningkatkan citra perusahaan daripada memperburuknya dengan menyembunyikan fakta tentang *fraud* yang sedang terjadi.

Pertimbangan Etis didefinisikan sebagai suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit (Chiu, 2002). Hubungan Pertimbangan Etis dengan Intensi *Whistleblowing* terjadi ketika individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis.

Hubungan Pertimbangan Etis dengan *theory of planned behaviour* dan *prosocial organizational behaviour theory* terletak ketika mereka menilai suatu

kejadian yang merupakan indikasi *fraud*. Penilaian yang objektif merupakan dasar pertimbangan seorang pegawai tentang kebenaran adanya *fraud*. Seorang pegawai setidaknya mampu membuktikan asumsi indikasi kecurangan tersebut apakah benar atau hanya *human error* saja.

Hasil penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* internal karena dipengaruhi oleh sikap dan persepsi kontrol perilaku. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan (2015) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* karena ketentuan sistem pelaporan belum memiliki ketegasan. Tidak adanya kepastian perlindungan hukum bagi *whistleblower* dan keluarga juga menjadi dilemma tersendiri bagi karyawan untuk mengungkapkan skandal kecurangan.

Temuan empiris Davitri (2013) menjelaskan persepsi kontrol perilaku berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* internal pada pegawai lembaga Intelijen Keuangan di Indonesia. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2016) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Taylor dan Curtis (2010) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing likelihood*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2012) yaitu komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian Chiu (2003) menyatakan bahwa pertimbangan etis mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Berbeda dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2016) bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena adanya *research gap* dari penelitian terdahulu yang hasilnya belum konsisten.. Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka penelitian ini ingin menguji “Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*”.

1.2 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sikap berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
4. Apakah pertimbangan etis berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?

1.3 **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh sikap terhadap intensi *whistleblowing*
2. Untuk menguji pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing*

3. Untuk menguji pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*
4. Untuk menguji pengaruh pertimbangan etis terhadap intensi *whistleblowing*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan atau pengguna tenaga kerja dalam merekrut lulusan baru khususnya bagian akuntan yang telah memiliki perilaku etis dan profesionalitas yang dapat melakukan tindakan *whistleblowing* sebagaimana mestinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya melakukan *whistleblowing* jika ditemukan pelanggaran, tindakan illegal atau tidak bermoral dalam lingkungan kerja.

2. Bagi Para Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan wawasan lebih luas lagi tentang intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang berisi referensi penelitian terdahulu sebagai rujukan dan perbandingan dengan penelitian ini. Selain itu, berisi pula landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, dilanjutkan dengan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi dan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran subjek penelitian, analisis data baik deskriptif maupun statistik, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan selama melakukan penelitian, disertai dengan saran untuk penelitian selanjutnya.

