BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2013 yang diterbitkan oleh *Transparency International*, Indonesia memperoleh nilai 32 atau berada pada peringkat 114 dari 177 negara yang disurvei. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi. Jika dibandingkan dengan tahun 2012 IPK Indonesia juga mendapat nilai yang sama yaitu 32, Sehingga dapat ditafsirkan bahwa pemberantasan korupsi di Indonesia dinilai stagnan. (Siti Aliyah, 2015)

Menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *Whistleblower* merupakan pengkhianatan terhadap organisasi yang melanggar norma loyalitas, Sedang yang lainnya menganggap *Whistleblower* sebagai pelindung heroik yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada Organisasi (Rizki Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Pandangan tersebut yang kerap menjadikan seorang *Whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mengurangi niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Dilema etika dalam mengungkap kecurangan – kecurangan yang

ada dalam sebuah perusahaan menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *Whistleblowing*. (Siti Aliyah, 2015)

Regulasi mengenai *Whistleblowing* di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower)* dan Saksi Pelaku yang bekerja Sama. Dengan adanya aturan tersebut, maka dengan adanya sistem *whistleblowing* diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan kecurangan. Kasus-kasus yang melibatkan peran *whistleblowing* di Indonesia salah satunya adalah Susno Duaji dalam kasus korupsi pengamanan Pilgub Jabar dan perkara PT Salmah Arowana Lestari (SAL), Susno Duadji dieksekusi tim jaksa dari Kejaksaan Tinggi DKI yang dibantu Kejati Jabar dan Kejari Bandung. Selain dua kasus tersebut, sejumlah kasus lain juga menunjukkan dugaan keterlibatan Susno di dalamnya. Mulai dari kasus 'Cicak versus Buaya', bailout Bank Century, kasus pembunuhan yang melibatkan Antasari Azhar sebagai terdakwa dalam pembunuhan Nasrudin Zulkarnaen, hingga mafia pajak Gayus Tambunan. Susno bahkan sempat 'melawan' institusinya sendiri karena mengungkap modus makelar proyek di tubuh Polri hingga akhirnya dia ditetapkan sebagai *whistleblower.*

Whistleblower adalah seorang pegawai atau anggota organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat tertinggi tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Intan, 2015).

Hasil pengaduan dari *Whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan menggunakan metode lainnya seperti audit internal (Sweeney, 2008) dalam Intan, dkk (2015). Pendapat tersebut sejalan dengan *Report to the Nation* yang diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) yang dua tahun terakhir (terakhir tahun 2012) menempatkan tips dalam peringkat teratas sumber pengungkap kecurangan. Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* memicu beragam organisasi untuk mulai mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau memanfaatkan jaringan internet.

Ethical Climate – Principle dalam penelitian Intan (2015) termasuk faktor yang memiliki peran dalam niat untuk melakukan *whistleblowing.* Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa *Ethical Climate – Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Selain faktor *Ethical Climate – Principle*, dalam penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari Ajzen (1991) yang menjelaskan faktor-faktor individual yakni sikap terhadap *whistleblowing* yang membentuk minat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi, sikap merupakan faktor yang paling tinggi pengaruhnya dibandingkan ketiga variabel lainnya yakni komitmen organisasi, *personal cost,* dan keseriusan kecurangan.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) dalam Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015), tindakan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk tindakan prososial anggota organisasi untuk menyampaikan arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya mungkin tidak etis, ilegal atau membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi kepada individu atau badan lainnya yang memiliki posisi untuk melakukan tindakan korektif. Sehingga dengan mengacu pada *prosocial organizational behavior theory,* dapat disimpulkan bahwa tindakan *Whistleblowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal. Dalam penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) Faktor komitmen organisasi tersebut berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, berbeda dengan penelitian intan setyawati,dkk (2015) yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Septiani (2013).

Menurut Tria Heni Hidayati (2016) dalam penelitiannya, menjadi *whistleblower* merupakan tindakan yang berisiko karena terdapat ancaman fisik baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak tertentu yang mengakibatkan *whistleblower* merasa takut dan dipaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkenaan dengan kesaksiannya dalam suatu kasus. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya. Hasil

penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap niat individu dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan *theory of planned behavior (TPB)* dan *prosocial organizational behavior (POB).* Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Alasan pemilihan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan tersebut telah mengaplikasikan *whistleblowing system* dalam mengungkap suatu tindak kecurangan atau ketidaksesuaian pada data perusahaan. Dalam aturannya, pelapor dapat mengirimkan laporan pelanggaran yang diketahuinya pada alamat email dan nomer telpon yang telah disediakan oleh lembaga yang diberi mandat oleh direksi PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Berbagai penelitian mengenai *whistleblowing* telah banyak dilakukan. Peneliti ini bertujuan untuk menguji empat determinan *whistleblowing* pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara, yaitu *ethical climate – principle*, komitmen organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *whistleblowing*. Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah pertama, adanya hasil yang berbeda-beda (kontradiktif), dimana hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap).* Dengan demikian, peneliti tertarik untuk menguji ulang dan menggabungkan variabel Independen yang signifikan dari penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Intan Setyawati, dkk (2016), Tria Heni Hidayati (2016), dan Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang juga meneliti

faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil signifikan dari penelitian sebelumnya di ujikan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian akan membahas permasalahan :

1. Apakah Sikap terhadap *Whistle-Blower* memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
2. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
3. Apakah *Ethical Climate - Principle* memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*?
4. Apakah *Self Eficacy* memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dalam tujuan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sikap terhadap *Whistle-Blower* terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*

3. Untuk mengetahui pengaruh *Ethical Climate - Principle* terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Eficacy* terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, Adapun kegunaan penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara

   Penelitian akan memberikan gambaran bagaimana Sikap terhadapWhistle-blower, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate - Principle*, dan *Self Efficacy* terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.
2. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi KPK sehingga dapat lebih membantu *whistleblowe*r dalam melaporkan tindak kecurangan secara aman dan melindungi privasi *whistleblower*.
3. Mahasiswa Akuntansi

   Penelitian ini berguna untuk bahan diskusi mahasiswi akuntansi dan sebagai bahan pembelajaran. Penelitian ini juga bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi Pihak Akademis
   a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan akademis, dimana dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan

untuk mengajarkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan untuk bertindak.

b. Penelitian ini dapat memberikan masukan pada pengembangan teori, terutama yang berhubungan dengan bidang akuntansi keperilakuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini terbagi dalam Judul, Daftar Isi, beberapa bab yang meliputi sub bab juga sub-sub bab, dan Daftar Rujukan yang saling berhubungan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan, didalamnya berisi sub bab yaitu, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II dalam Tinjauan Pustaka yang terdiri dari sub bab dimana pada sub bab awal akan menjelaskan tentang Penelitian Terdahulu yang kemudian dilanjutkan dengan sub bab terhadap Landasan Tori yang mendasari penulisan dalam penelitian ini, sub bab Keranga Pemikiran yang diharapkan mampu mengharapkan hubungan variabel yang diteliti berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu, juga sub bab Hipotesis Penelitian

terhadap apa yang ditelliti juga berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan dari Rancangan Penelitian yang menjelaskan tentang jenis penelitian yang dilakukan, Batasan Penelitian yang berisi ruang lingkup penelitian, Identifikasi Variabel yang dilakukan, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel untuk menjelaskan dan mengukur variabel yang digunakan, pendefinisian secara teknis dan detail mengenai Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel, mengidentifikasi dan menyebutkan jenis data apa yang dikumpulkan dalam Data dan Metode Pengumpulan Data, juga Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek penelitian yang berisi karakteristik populasi/sampel. Uraian selanjutnya ialah analisis data yang meliputi analisis statistik deskriptif, model regresi logistik, uji kelayakan model, uji wald,

serta pengujian hipotesis yang akan diakhiri dengan pembahasan dari hasil analisis.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian yang ditemui oleh peneliti, dan saran bagi pihak-pihak terkait.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
STIE
PERBANAS