

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Selama ini Indonesia terus berupaya memberantas korupsi baik di lembaga pemerintah dan juga swasta. Menurut data *Transparency International* tahun 2019, skor *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia berada di peringkat 85 dari 180 negara dengan skor 38. Meskipun secara sekilas tampak peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, namun peningkatan yang terjadi masih belum cukup konsisten. Berdasarkan hasil penelitian *Transparency International* tahun 2020 menunjukkan skor *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia turun 3 poin menjadi 37 poin dan berada di peringkat 102 dari 180 negara. Penyebab turunnya skor CPI Indonesia dikarenakan adanya kontribusi *Global Insight* dan *Political Risk Service Corruption* terkait dengan korupsi atau suap di sektor pelayanan publik. Pada sisi demokrasi terjadi penurunan dua poin, yang semula 28 poin menjadi 26 poin yang menunjukkan bahwa budaya korupsi masih terjadi pada sistem politik di Indonesia.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencatat bahwa dari tahun 2004 hingga 2020, terdapat total 1262 pelaku korupsi, 308 (24,40%) diantaranya berasal dari swasta. Kemudian selanjutnya disusul oleh anggota DPR dan DPRD sebanyak 274 (21,71%), Aparatur Sipil Negara sebesar 230 (18,22%), Bupati/Walikota sebesar 112 (8,87%) dan sisanya merupakan Duta Besar, Kepala Lembaga, Hakim, Jaksa, Polisi, Pengacara dan Komisioner sebanyak 269 (26.8%). Aktor yang banyak ditetapkan sebagai tersangka kasus korupsi berasal dari swasta, hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikeluarkan oleh *Indonesia Corruption Watch* (2020) yang menyatakan bahwa pihak swasta merupakan pelaku korupsi yang selalu menduduki posisi kedua setiap tahunnya setelah Aparatur Sipil Negara.

Korupsi perlu segera diberantas karena bersifat merugikan negara dan menghambat pertumbuhan ekonomi. Sekecil apapun korupsi tersebut jika tidak diberantas akan mengakar dan menjadi budaya bagi negara (Diniastri, 2010). *Whistleblowing* merupakan salah satu bentuk cara untuk memberantas korupsi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, banyak yang menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan metode yang efektif dalam mengungkapkan kecurangan (Chang et al., 2017). Lebih lanjut Integrity Indonesia (2017) menambahkan *whistleblowing* dinilai sebagai *early warning system* adanya tindakan kecurangan dalam sebuah organisasi, semakin awal kecurangan tersebut terdeteksi, maka akan semakin kecil kerugian yang ditanggung oleh perusahaan.

Whistleblowing merupakan pengungkapan informasi terkait tindakan ilegal atau kecurangan dari organisasi kepada pihak internal atau eksternal (Kumar & Santoro, 2017). Dalam suatu organisasi *Whistleblowing* berperan sebagai mekanisme pengawas individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dimana individu lain akan menjadi “*Direct surveillance*” atau pengawas yang berinteraksi langsung dengan individu terkait. Dengan ini *whistleblowing* juga dipandang sebagai indikator individu untuk menghindari penyalahgunaan jabatan atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi (Sama, 2014).

Isu terkait *whistleblowing* telah banyak menarik perhatian dari berbagai pihak, termasuk niat dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chang et al. (2017) mengungkapkan bahwa *whistleblowing* merupakan alat yang efektif untuk mendeteksi kecurangan. Selain itu *whistleblowing* juga mendorong organisasi untuk membentuk *Good Corporate Governance* (Pillay et al, 2015). Dalam menciptakan *Good Corporate Governance*, *whistleblowing* berperan sebagai radar bagi organisasi untuk bersikap lebih transparan dan akuntabel bagi publik. Winardi (2013) menjelaskan jika niat berpengaruh sangat penting dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu untuk membentuk *Good Corporate Governance*, penting bagi organisasi atau

perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melaporkan kecurangan.

Intensi *whistleblowing* berkaitan dengan sikap dan niat individu (Cassemetis & Wortley, 2013). Sikap terhadap *whistleblowing* artinya pandangan kedepan individu terhadap penilaian yang menguntungkan atau merugikan dari perilaku yang bersangkutan. Sedangkan niat dan tindakan *whistleblowing* dipengaruhi oleh proses psikologis, motivasi dan implementasi (rencana, pengawasan, komitmen dan usaha) (Wahyuni et al., 2018). Umumnya sikap individu atas suatu perilaku menjadi lebih disukai jika hal tersebut menguntungkan dirinya dan lingkungan sekitar, maka niat individu untuk melakukan tindakan tersebut akan semakin meningkat. Awang & Ismail (2018) mengungkapkan bahwa sangat sulit mengamati perilaku individu yang sebenarnya karena perilaku aktual individu berasal dari proses psikologis dan motivasi dimana kedua aspek tersebut merupakan komponen niat.

Penelitian tentang *whistleblowing* telah dilakukan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang mendorong orang melakukan *whistleblowing*. Ajzen (1991) dan Winardi (2013) melaporkan bahwa sikap individu terhadap *whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap keinginan melakukan *whistleblowing*. Hasil ini didukung juga didukung dengan penelitian oleh Lestari dan Yaya (2017) yang menyatakan bahwa sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku memiliki determinan terhadap *intention whistleblowing*. Trongmateerut & Sweeney (2012) juga menjelaskan bahwa sikap merupakan aspek utama dalam mempengaruhi niat *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan Winardi (2013) terkait intensi *whistleblowing* menunjukkan bahwa tingkat keseriusan *fraud* bisa dilihat melalui dampak yang disebabkan oleh *fraud* tersebut. Menk (2011) menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur tingkat keseriusan masalah dan besarnya nilai kecurangan tersebut.

Pengukuran pandangan anggota organisasi terhadap faktor tersebut menjadi krusial karena tingkat keseriusan masalah dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Umumnya anggota organisasi cenderung melakukan *whistleblowing* ketika masalah yang diamatinya memiliki dampak merugikan yang besar bagi organisasi (Andon et al., 2016). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taylor & Curtis (2013) yang menunjukkan bahwa seseorang akan cenderung melaporkan suatu pelanggaran ketika pelanggaran tersebut semakin serius.

Tindakan *whistleblowing* yang dilakukan individu bertujuan untuk mendapatkan *reward* atau menghindari dampak negatif bagi dirinya (Putri, 2016). Salah satu bentuk *reward* yang dapat mendorong minat individu berupa insentif keuangan. Menurut Stikeleather (2016) Intensi anggota organisasi untuk melakukan *whistleblowing* kian meningkat jika mereka diberikan imbalan moneter.

Menurut Latan et al (2016) tindakan *whistleblowing* tidaklah mudah karena *whistleblower* sering mendapat konsekuensi negatif mulai dari penurunan jabatan, pemecatan bahkan ancaman verbal dan non verbal. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Chang et al (2017) yang mengatakan bahwa *whistleblower* sering kali berada di lingkungan dan kondisi tidak mendukung, namun juga kerap mendapatkan pembalasan, termasuk kehilangan pekerjaan. Ini merupakan harga yang harus dibayar (*personal cost of reporting*) para *whistleblower*. Mereka harus mempertimbangkan pandangan anggota organisasi kedepan akibat dampak *whistleblowing* yang ditimbulkan (Schultz et al., 2013 dalam Bagustianto, 2014).

Menurut Abdullah & Hasma (2018) untuk meningkatkan intensi *whistleblowing*, perlindungan hukum menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan minat individu terhadap melaporkan kecurangan. Karena dengan adanya perlindungan hukum, individu akan merasa lebih aman dan terjaga dari konsekuensi negatif yang mungkin akan mereka

dapatkan, Bagi *whistleblower* perlindungan ini akan menurunkan risiko *personal cost of reporting*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* kepada pegawai sektor swasta. Beberapa penelitian terkait intensi *whistleblowing* kepada pegawai sektor pemerintah yang sudah dilakukan yaitu persepsi keseriusan (Winardi, 2013), insentif keuangan (Hariyani et al., 2019) dan *personal cost* (Bagustianto & Nurkholis, 2015) dan perlindungan hukum (Nixson et al., 2013). Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui secara mendalam apakah terdapat perbedaan antara pegawai sektor pemerintah dan sektor swasta mengenai pengaruh persepsi keseriusan, insentif keuangan, *personal cost of reporting* dan perlindungan hukum terhadap intensi *whistleblowing*, terutama mengetahui bahwa sektor swasta tidak pasti memiliki aturan yang mengatur tentang *whistleblowing system* seperti sektor pemerintah. Maka dari itu peneliti ingin melakukan pengujian ulang kepada pegawai sektor swasta di Semarang dan mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Keseriusan, Insentif Keuangan, *Personal Cost of Reporting* dan Perlindungan Hukum Terhadap Intensi *Whistleblowing*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah persepsi keseriusan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah *personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Apakah insentif keuangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*?
4. Apakah perlindungan hukum berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui pengaruh persepsi keseriusan terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh insentif keuangan terhadap intensi *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh perlindungan hukum terhadap intensi *whistleblowing*.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat penelitian ini:

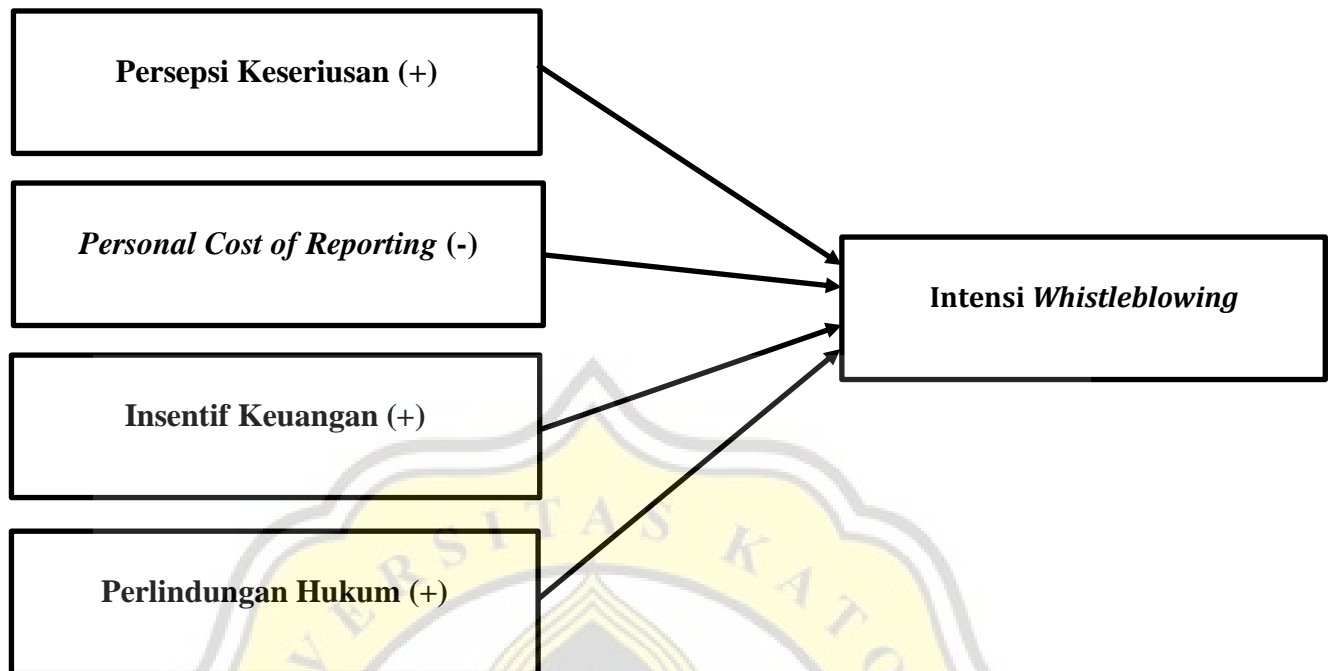
1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah literatur bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam mengembangkan *whistleblowing system* dan memotivasi karyawan untuk mengambil peran sebagai *whistleblower* guna mendeteksi dini kecurangan.

1.4. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Winardi (2013) mengungkapkan bahwa intensi *whistleblowing* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Cassematis & Wortley (2013) faktor tersebut berupa niat dan sikap anggota organisasi. Jadi penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan sikap dan niat anggota organisasi yang dapat menurunkan atau meningkatkan intensi *whistleblowing*.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh beberapa faktor berupa persepsi keseriusan, *personal cost of reporting*, insentif keuangan dan perlindungan hukum terhadap intensi *whistleblowing*. Dimana variabel persepsi keseriusan, *personal cost of reporting*, insentif keuangan dan perlindungan hukum akan menjadi variabel independen dan yang menjadi variabel dependennya adalah intensi *whistleblowing*.

Salah satu faktor penting dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah persepsi keseriusan. Persepsi keseriusan yang dirasakan oleh anggota berkaitan dengan penilaian ia tentang tingkat keseriusan kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan dapat diukur berdasarkan besaran nilai kecurangan. Anggota organisasi yang memiliki persepsi keseriusan yang tinggi atas suatu kecurangan cenderung akan melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan kecurangan yang kurang serius. Dengan demikian persepsi keseriusan terhadap suatu kecurangan dapat meningkatkan intensi *whistleblowing*.

Model of Discretionary Reporting menjelaskan bahwa *personal cost of reporting* termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Ketakutan akan pembalasan yang mungkin dapat diterima oleh anggota organisasi dapat menghambat atau mengurangi niat anggota organisasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka dari itu besarnya persepsi atau pandangan anggota organisasi terhadap *personal cost of reporting* menyebabkan berkurangnya intensi anggota untuk melaporkan kecurangan.

Tata kelola perusahaan yang baik dapat didukung dengan adanya motivasi dalam bentuk insentif keuangan. Insentif keuangan bertujuan untuk meningkatkan niat sebagian besar anggota organisasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* karena uang berfungsi sebagai alat pemenuh kebutuhan dan keinginan hidupnya. Maka dari itu kecenderungan anggota organisasi untuk melaporkan kecurangan semakin meningkat bila terdapat insentif keuangan.

Intensi *whistleblowing* akan semakin meningkat apabila persepsi anggota organisasi terhadap *personal cost of reporting* dapat diminimalisir. Salah satu cara meminimalisir dengan adanya perlindungan hukum. Rasa aman dan nyaman yang

diperoleh oleh anggota organisasi dapat mendorong anggota organisasi untuk melaporkan kecurangan. Dengan adanya perlindungan hukum dapat meningkatkan keberanian anggota organisasi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

