

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya untuk memperoleh pertumbuhan serta perkembangan sebuah perusahaan yang sehat dan bersih tentu tidak lepas dari bagaimana cara pengelolaan pengendalian internalnya. Pengendalian internal yang baik, jelas dan benar akan membawa perusahaan kepada tujuan yang di harapkan. Untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut, peran karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu faktor yang cukup penting. Salah satu peran karyawan adalah dengan menjadi *Whistleblower*. Seorang *Whistleblower* bertugas untuk melaporkan kecurangan atau kegiatan dalam internal perusahaan yang bersifat merugikan. Kegiatan mengungkapkan kecurangan tersebut disebut juga dengan *Whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota dalam organisasi terkait kecurangan, tindakan yang melanggar hukum atau tidak berdasarkan moral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Destriana, 2014). Menurut Semendawai, dkk (2011;1), untuk dapat dikatakan sebagai seorang *Whistleblower*, terdapat dua kategori yang harus dipenuhi. Kategori pertama, *Whistleblower* melaporkan atau mengungkap laporan atas kecurangan yang terjadi kepada otoritas yang mempunyai wewenang atau kepada masyarakat. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau masyarakat, diharapkan dugaan akan suatu pelanggaran dapat diungkap dan terbongkar. Kategori kedua, seorang *Whistleblower* adalah orang yang memiliki pengaruh kuat/penting di dalam perusahaan, atau bisa disebut juga sebagai pihak yang melaporkan dugaan kecurangan yang ada di organisasi tempatnya bekerja.

Kegiatan pengaduan atas kecurangan ini memiliki pengaruh positif bagi perusahaan yaitu menyebabkan perusahaan yang bersangkutan dan karyawan – karyawan di perusahaan tersebut menyadari akan kecurangan yang terjadi, tentunya disertai dengan adanya bukti, informasi atau indikasi yang kuat. Hal ini membuat *Whistleblower* yang melakukan tindakan *Whistleblowing* mendapat kepercayaan dari masyarakat atas tindakan heroik yang telah dilakukan. Namun kegiatan *Whistleblowing* ini juga memiliki pengaruh negatif yaitu dimana tindakan ini dianggap kurang etis, karena kegiatan ini menyimpang dari aturan perusahaan tentang karyawan yang harus mematuhi semua regulasi dalam perusahaan. Maka dari itu *Whistleblowing* sering dianggap sebagai tindak pengkhianatan terhadap perusahaan. Pelapor atau *Whistleblower* telah mendapat perlindungan hukum, Pedoman untuk kegiatan *Whistleblowing* di Indonesia pun telah ditetapkan dan biasa disebut juga dengan WBS (*Whistle Blowing System*) yang diterbitkan oleh KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) pada tanggal 10 November 2008. Akan tetapi, meskipun pelapor atau *Whistleblower* telah mendapatkan perlindungan hukum, Kegiatan melakukan *Whistleblowing* di Indonesia terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan karena terdapat peningkatan ketakutan akan melakukan *Whistleblowing* karena perlindungan hukum di Indonesia masih tidak cukup kuat dan kurang terjaganya kerahasiaan mengenai pelaku *Whistleblowing*. Ketakutan ini disebabkan karena adanya resiko pemecatan oleh perusahaan, tidak mendapatkan promosi jabatan, atau yang paling berbahaya adalah adanya ancaman balas dendam.

Contoh kasus mengenai *Whistleblowing* terdapat pada kasus Stanley Ering, beliau ditahan karena melaporkan dugaan korupsi di kasus Universitas Negeri Manado (unima) ke kejaksan Tinggi Sulawesi Utara dan KPK pada tahun 2011. Beliau mengungkap kasus dugaan korupsi dimana Philotus sebagai terduga pelaku kecurangan (Rektor Unima). Kasus Stanley ering merupakan kasus *Whistleblowing* eksternal. Contoh lain dari kasus *Whistleblowing* di Indonesia yaitu kasus Setya Novanto mengenai “Papa Minta Saham” yang bermula pada tahun 2015 dan cukup

viral di kalangan masyarakat. Sudirman Said yang kala itu menjabat sebagai Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral mengadukan Setya Novanto kepada Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD) Setya Novanto ditetapkan sebagai tersangka dalam dugaan kasus korupsi E-Ktp. *Whistleblowing* adalah proses mempengaruhi yang kemudian salah seorang anggota mencoba memanfaatkan wewenangnya tersebut untuk mengubah perilaku dari anggota organisasi yang bersangkutan (Near & Jensen, 1983), dalam kasus ini adalah perilaku dari anggota DPR. Tindakan Sudirman Said ini mendapat banyak dukungan dari masyarakat, dan atas kejadian tersebut meningkatkan kepercayaan public terhadap profesi akuntan yang baik. Seorang *Whistleblower* menjadi begitu penting dalam mengungkap korupsi, pelanggaran, kejahatan serta kecurangan manajemen (*Transparency International*, 2016). Pengungkapan kesalahan awal atau risiko kesalahan mampu kemudian melindungi HAM (Hak Asasi Manusia), membantu menyelamatkan nyawa dan menegakkan peraturan hukum yang berlaku. Kasus lain terdapat pada kasus PT Sarinah dimana Ferry M Pasaribu melaporkan adanya tindak pidana korupsi. Ferry M Saribu telah mengungkapkan sebanyak 3 kali atas kasus tindak pidana korupsi yang terjadi dalam PT Sarinah. Kasus pertama, mengenai korupsi yang dilakukan oleh direksi periode 1996-2001. Kasus kedua, mengenai kerjasama antara PT Sarinah dengan PT Graha Sari Pacific yang berujung gagalnya upaya kerjasama tersebut sehingga menimbulkan kerugian yang cukup banyak. Kasus ketiga, mengenai pembelian singkong kering dimana kasus ini menimbulkan kerugian sebesar 4,4 miliar rupiah. Namun, direktur utama PT Sarinah justru keberatan dengan laporan Ferry. Hal ini cukup janggal, sebab tidak seharusnya laporan mengenai kecurangan ini bisa sampai ke tangan direksi sedangkan Ferry hanya melaporkan tindakan ini kepada Kejaksaan Agung. Ferry sebagai peniup peluit (*Whistleblower*) akhirnya dipecat oleh pimpinannya karena dianggap mencemarkan nama baik perusahaan. Tidak sampai disitu, Ferry bersama dengan pengacaranya dari Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, Nelson Nokodemus, melayangkan surat kejaksaan agung sebagai bentuk protes atas terungkapnya Ferry sebagai *Whistleblower* merupakan

pelanggaran. Ferry menuntut keadilan dengan menempuh jalur hukum agar haknya sebagai pelapor dilindungi dan dijamin oleh negara.

Pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh auditor internal tentu tidak lepas dari faktor-faktor seperti mencegah kerugian perusahaan, moralitas, pemberian *reward* terhadap karyawan yang berani melakukan pengungkapan terkait kecurangan dalam perusahaan, dll. Pemberian reward terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap kasus *Whistleblower*. Kebanyakan orang akan terpengaruh atau termotivasi untuk melakukan pengungkapan kecurangan apabila mendapat jaminan atau insentif yang setimpal dengan risiko yang didapat. *Reward* yang diberikan biasanya berupa material maupun non material. Pengaruh *reward* dalam mendorong individu melaporkan *Whistleblowing* telah dibuktikan oleh Xu, dimana penelitiannya membuktikan bahwa seorang karyawan auditor internal mempunyai kecenderungan yang tinggi untuk mengadukan kecurangan ke otoritas yang berwenang apabila mendapatkan *reward* (Caesar, 2012). Seringnya seorang karyawan mendapatkan *reward* atas tindakan baik yang dilakukan, tingkat kemungkinan karyawan tersebut untuk melakukan lagi tindakan yang baik akan lebih besar (Ali, dkk. 2011). Begitu juga dengan, seringnya seorang karyawan memperoleh hukuman atas kesalahan yang dilakukan, maka tingkat karyawan tersebut untuk melakukan kesalahan berikutnya akan semakin rendah.

Dimensi budaya juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan pengungkapan kecurangan. Budaya merupakan suatu program kolektif dari pikiran manusia yang membedakan suatu kelompok dengan yang lain (Hofstede, 1985). Budaya yang tumbuh dalam suatu organisasi dapat berbentuk budaya etis (*ethical culture*) atau sebaliknya berbentuk budaya yang tidak etis (*unethical culture*). Budaya beretika di dalam sebuah organisasi dikembangkan dalam rangka menghasilkan perilaku yang berdasar etika dalam organisasi tersebut. Penerapan budaya etis dalam sebuah organisasi lebih memotivasi karyawan terhadap kemunculan *Whistleblower* dibanding dengan kebijakan serta prosedur formal sebuah organisasi terkait *Whistleblowing*. Budaya yang tidak beretika menyebabkan

sebagian besar individu yang menyaksikan adanya kecurangan tetapi memutuskan untuk bungkam. Karena nilai-nilai etika, budaya serta perilaku kerja yang terbentuk di dalam instansi tidak didukung secara penuh. Pimpinan instansi dalam pemerintah yang seharusnya menjadi penengah dalam penerapan nilai-nilai etika justru tidak mendukung hal tersebut. Hal ini mengakibatkan sangat jarang ada *whistleblower* yang memiliki keberanian untuk mengungkapkan kasus korupsi yang ditemuinya ke publik, terutama ketika dirinya harus memberikan kesaksian di persidangan. Indonesia sebagai negara yang kolektivistis. Hal tersebut diukur oleh penelitian yang dilaksanakan pada karyawan IBM di 74 negara, termasuk Indonesia. Jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia, nilai individualisme Indonesia menempati urutan ke-23 (Hofstede dan Hofstede, 2005). Angka tersebut menyatakan bahwa masyarakat Indonesia sebagian besar adalah masyarakat yang kolektivistis dibandingkan dengan individualis. Penelitian mengenai pengungkapan kecurangan telah dilaksanakan di negara-negara barat yang mempunyai lingkup budaya yang tidak sama (Finandari dan Wijayanto, 2016). Dengan mempertimbangkan aspek budaya Indonesia yang memeluk budaya patriarki (Sakina, 2017), Indonesia mempunyai skor rendah (14) merupakan masyarakat kolektivistis (Hofstede insight, 2017). Ini berarti ada preferensi yang tinggi untuk kerangka sosial yang sangat ditentukan di mana individu diharapkan untuk beradaptasi dengan cita-cita masyarakat dan kelompok mereka berasal.

Ketakutan karyawan dalam melaporkan adanya tindak kecurangan juga tidak lepas dari dukungan organisasi terkait perihal tersebut. Komitmen organisasi adalah perilaku yang sangat perlu untuk menilai kecenderungan karyawan sebuah organisasi, apakah karyawan yang bersangkutan mampu tinggal untuk jangka waktu yang panjang menjadi bagian dalam organisasi (Sopiah, 2008:155). Pegawai yang tingkat komitmen organisasionalnya kuat cenderung akan setia, peduli pada organisasinya, mempertahankan nama baik organisasinya serta tidak takut untuk melaporkan kecurangan (tindakan *whistleblowing*) yang ada demi menjaga nama organisasi tempatnya bekerja (Kartika, 2015). Dengan adanya dukungan dari

organisasi, karyawan memiliki keberanian untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Karena karyawan merasa mendapat perlindungan serta hak yang seharusnya dimiliki bagi pelapor tindak kecurangan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa (Kreshastuti, 2014) menyebutkan dimana tidak ada pengaruh yang signifikan dari *locus of commitment* terhadap kecenderungan melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* (Setiawati dan Sari, 2016).

Pendeteksian kecurangan menjadi hal yang utama dan diperlukan bagi seorang auditor dikarenakan setiap kecurangan yang terjadi di dalam organisasi penting dan perlu untuk dideteksi untuk menghindari adanya pelanggaran-pelanggaran lainnya (Swastyami, 2016). Moral yang terapat pada setiap individu menjadi factor yang berpengaruh dalam pendeteksian kecurangan dalam organisasi. Individu dengan moral lemah cenderung memiliki pandangan dan perilaku yang tidak sama dengan individu yang mempunyai tingkat moral lebih kuat. Dimana, semakin tinggi tingkat moral seseorang, maka akan semakin tinggi juga kemungkinan individu untuk melakukan tindakan yang benar. Pribadi dengan nilai moral yang rendah akan cenderung takut untuk mengungkapkan kebenaran karena adanya risiko-risiko dari internal maupun eksternal yang menantainya. Selain itu, pribadi dengan nilai moral yang rendah cenderung tidak peduli dengan sekitar dan menurutnya keamanan dirinya adalah yang paling utama. Sehingga, semakin tinggi nilai moralitas dalam diri seseorang maka orang tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawabnya secara maksimal terutama dalam pengungkapan adanya kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Febrianto, 2017).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah dengan Pemberian *Reward* terhadap pelapor tindak kecurangan dapat meningkatkan niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah dengan adanya Kolektivisme dapat meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat karyawan melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah Moral Individu berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian *Reward* terhadap niat karyawan perusahaan melakukan *Whistleblowing*
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kolektivisme terhadap niat karyawan perusahaan melakukan *Whistleblowing*
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap niat karyawan perusahaan melakukan *Whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Moral Individu terhadap niat karyawan perusahaan melakukan *Whistleblowing*.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan dalam mempertimbangkan moral, kebijakan perusahaan serta kualitas calon karyawan yang akan dipekerjakan dan bukan hanya berdasarkan kompetensi.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pengaruh Pemberian *Reward*, Kolektivisme, Komitmen Organisasi dan Moral terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

1.4 Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi, yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab 1 menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 menjelaskan tentang teori, konsep, dan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menetapkan metode penelitian dan sebagai acuan terkait pertanyaan penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab 3 menjelaskan tentang desain penelitian, pengukuran, populasi dan sampel, data dan metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 menjelaskan tentang deskripsi data, hasil analisis, serta pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab 5 berisi tentang simpulan, keterbatasan dan saran terkait keseluruhan hasil penelitian.