

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), perusahaan harus menciptakan lingkungan yang bersih, bebas dari tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme. Korupsi merupakan salah satu jenis kecurangan yang keberadaannya tidak asing di Indonesia bahkan telah menjadi tema perbincangan sehari – hari.

Kasus korupsi di Indonesia baik di sektor privat maupun sektor pemerintahan telah mendapat perhatian lebih dari publik. *Corruption Perceptions Index* (CPI) pada tahun 2017 Indonesia memperoleh nilai 37 atau berada pada peringkat 96 dari 180 negara yang disurvei. Semakin mendekati nol angka indeks, maka semakin tinggi tingkat korupsi di negara tersebut. Sebaliknya, semakin mendekati angka 100, maka dapat dikatakan suatu negara bersih dari korupsi (Transparency International, 2017). Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih sama dengan tahun 2016, sehingga dapat disimpulkan, pemberantasan korupsi di Indonesia masih dinilai stagnan.

Baru-baru ini kasus korupsi ditemukan hampir di setiap bisnis atau organisasi (Khoirun, 2018). Dengan banyaknya kasus kecurangan, organisasi memberikan wadah untuk melaporkan pelanggaran yang dapat dilakukan oleh anggota internal maupun eksternal organisasi melalui sistem pelaporan pelanggaran.

Near dan Miceli (1985) berpendapat bahwa pelaporan pelanggaran adalah pengungkapan kegiatan ilegal, tidak bermoral, maupun ketidakabsahan kepada seseorang atau organisasi yang memungkinkannya dapat melakukan tindakan tersebut di bawah kendali atasan mereka. Bagustianto (2012, dalam Sweeney, 2008) menyatakan bahwa pengaduan dari pelapor pelanggaran terbukti efektif dalam pengungkapan kecurangan dibandingkan dengan metode lainnya. Pendapat tersebut sejalan dengan *Report to The Nation* yang menempatkan pelapor pelanggaran sebagai peringkat teratas dari sumber pengungkap kecurangan (*Association of Certified Fraud Examiners*, 2012). Kesadaran terhadap pelaporan pelanggaran

memicu berbagai organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline* sistem pelaporan pelanggaran melalui sarana komunikasi seperti pengaduan telepon atau layanan elektronik. Pelapor pelanggaran yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus tetap menjadi pelapor pelanggaran atau membiarkannya tidak terungkap. Sebagian orang memandang pelapor pelanggaran sebagai pengkhianat, sebagian lainnya memandang sebagai pelindung nilai-nilai penting organisasi (Rothschild dan Miethe, 1999). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon pelapor kesalahan berada dalam tekanan sosial dan dilema kebimbangan untuk menentukan sikap yang dapat menurunkan minat melaporkan.

Berbagai kasus pelaporan pelanggaran di Indonesia telah mendorong Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) untuk menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) pada 10 November 2008. Pedoman SPP dapat digunakan oleh masing-masing perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran. Pedoman tersebut bertujuan sebagai panduan bagi organisasi yang ingin membangun, menerapkan, dan mengelola wadah SPP. Panduan ini bersifat generik, sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan keunikan perusahaan. Dengan adanya pedoman SPP diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam pelaporan dugaan pelanggaran serta meningkatkan pelaksanaan *corporate governance*. Sampai saat ini, peran SPP serta perlindungan bagi pelapor pada sektor pemerintah belum banyak terlihat. Penerapan SPP yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab diharapkan dapat mengatasi keengganan pegawai melaporkan dugaan pelanggaran yang diketahuinya.

Institute for Criminal Justice Reform (2016) menilai bahwa mekanisme pelaporan dan perlindungan terhadap pelapor belum sepenuhnya diatur dengan jelas dan tegas di dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2006. Namun, beberapa lembaga, seperti Kementerian Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional, Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia,

Komisi Yudisial, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah memiliki pedoman SPP. Miceli dan Near (1994) berpendapat bahwa suatu organisasi sebaiknya menyediakan mekanisme pelaporan pelanggaran yang jelas. Near (1993) menyatakan bahwa kejelasan atas mekanisme pelaporan dapat mendorong keinginan untuk melaporkan. Pendapat ini diperkuat dengan pernyataan bahwa diperlukan kebijakan yang jelas di dalam suatu organisasi (Sims & Keenan, 1998; Schultz, dkk., 1993; Tavakoli, dkk., 2003) juga menyatakan bahwa pelaporan pelanggaran dari negara yang berbeda cenderung memberikan potensi variabel yang berbeda. Perbedaan budaya, ekonomi, dan hukum serta pengembangan konteks, penerapan tekanan sosial dalam konteks pelaporan pelanggaran di BUMN layak ditindaklanjuti untuk menentukan faktor yang paling berpotensi penting.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Cheng, dkk., 2015; Schultz, dkk., 1993; Keenan, 2007; Himmah, 2012; Farooqi, 2017) berpendapat bahwa dimensi budaya dan tekanan sosial memberikan pengaruh untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menguji faktor yang mempengaruhi intensi pelaporan pelanggaran pegawai BUMN di Surabaya. Hal ini dikarenakan lembaga tersebut memiliki peluang melakukan pelanggaran, sehingga perlu diketahui lebih lanjut apakah faktor dimensi budaya dan tekanan sosial dapat mempengaruhi niat pelaporan.

Penelitian tentang pelaporan pelanggaran telah dilakukan di negara-negara barat yang memiliki dimensi budaya yang berbeda (Finandari dan Wijayanto, 2016). Dengan mempertimbangkan aspek budaya Indonesia yang menganut budaya patriarki (Sakina, 2017), Indonesia memiliki skor rendah (14) adalah masyarakat kolektivistis (Hofstede insight, 2017). Ini berarti ada preferensi tinggi untuk kerangka sosial yang sangat ditentukan di mana individu diharapkan untuk menyesuaikan diri dengan cita-cita masyarakat dan kelompok-kelompok di mana mereka berasal. Satu tempat ini terlihat jelas dalam aspek keluarga dalam peran hubungan. maka penelitian ini fokus pada aspek individualis dan maskulin yang diyakini mempengaruhi intensi pelaporan pelanggaran di Indonesia. Variabel individualis dan maskulin penting diteliti karena bangsa Indonesia adalah bangsa

dengan masyarakat yang pluralistik dan menganut budaya patriarki dengan berbagai macam suku bangsa yang dapat ditemukan diberbagai aspek dan ruang lingkup. Perbedaan suku bangsa diberbagai ruang lingkup yang melekat pada masing-masing individu diharapkan dapat mendorong individu untuk melakukan pelaporan pelanggaran.

Dimensi budaya penting untuk diteliti karena diyakini dapat memperbaiki SPP dalam upaya pencegahan serta pengungkapan atas praktik atau tindakan yang bertentangan dengan GCG. Melalui dimensi budaya yang berfokus pada individualis dan maskulin serta tekanan sosial diharapkan dapat diketahui hasil dari seberapa jauh niat pegawai dan pemangku kepentingan untuk memberikan kontribusi bagi organisasi. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menguji faktor-faktor tersebut kepada para akuntan manajemen, auditor, atau mahasiswa Akuntansi/Bisnis, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah faktor dimensi budaya individualis dan dimensi budaya maskulin serta tekanan sosial dapat memberikan pengaruh kepada pegawai untuk melakukan pelaporan pelanggaran melalui skema SPP BUMN di Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor yang menjadi penyebab intensi pegawai melakukan pelaporan pelanggaran sehingga dapat meningkatkan efektifitas SPP organisasi. Penelitian ini penting dilakukan karena masih sedikit penelitian empiris di Indonesia yang menguji pengaruh tersebut pada pegawai dalam lingkup lembaga pemerintah.

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh atas niat melaporkan kecurangan dalam SPP melalui reaksi para pegawai lembaga di Indonesia melalui faktor tekanan sosial dan perbedaan dimensi budaya individualis dan maskulin seperti di BUMN Surabaya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah dimensi budaya dan tekanan sosial berpengaruh terhadap intensi pelaporan pelanggaran pada pegawai BUMN di Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi budaya dan tekanan sosial terhadap intensi pelaporan pelanggaran pada pegawai BUMN di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini secara akademis maupun praktis adalah sebagai berikut:

Manfaat Secara Akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian-penelitian mengenai pelaporan pelanggaran. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah literatur akuntansi mengenai pelaporan pelanggaran, terutama dalam konteks Indonesia.

Manfaat Secara Praktis:

1. Bagi pengelola sistem pelaporan pelanggaran, penelitian ini memberikan kontribusi agar lebih mempertimbangkan pentingnya faktor tekanan sosial yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan pelaporan pelanggaran.
2. Penelitian ini memberikan manfaat agar lebih meningkatkan komitmen organisasional dan kepedulian para pegawai BUMN terhadap SPP yang diharapkan dapat meningkatkan niat pegawai untuk melakukan pelaporan pelanggaran.
3. Bagi pengelola sistem pelaporan pelanggaran, adanya pengaruh keseriusan pelanggaran terhadap niat melakukan pelaporan pelanggaran yang diharapkan akan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan sistem pelaporan pelanggaran sebagai bagian dari sistem pengendalian internal dalam upaya mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan, memperkuat penerapan praktik GCG, dan meningkatkan jaminan perlindungan hukum bagi para pelapor kecurangan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan penjelasan pada masing-masing bab sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang yang mendasari penulisan untuk melakukan penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori yang relevan sebagai acuan penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data yang akan digunakan, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, teknik penyampelan serta analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini membahas simpulan dan implikasi, keterbatasan penelitian, dan saran bagi pihak-pihak berkepentingan.