

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia sampai saat ini pemberitaan terkait pelanggaran dan kecurangan dalam organisasi pemerintahan masih sering terjadi seperti pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dan dikalangan politisi pelanggaran yang sering terjadi yaitu korupsi yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab pada pemerintahan (**Sartika & Mulyani, 2020**).

Data indonesia Corruption Watch (ICW) menyebutkan, bahwa pada tahun 2020 terdapat 1.298 terdakwa kasus korupsi di Indonesia, dimana menyebabkan kerugian negara mencapai Rp. 56,7 Triliun (<https://www.kompas.com/tag/kasus-korupsi/> Minggu.6 juni 2021). Adanya ketidaktransparanan dan kecenderungan sistem pemerintahan yang menutupi praktek pungutan liar pada proses layanan publik, tidak profesional dan lebih mementingkan kepentingan politik diatas kesejahteraan rakyat. Maka untuk menghambat dan mengurangi praktek pelanggaran yang terjadi didalam penyelenggaraan pemerintahan dapat dilakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan laporan *Association of Certified Fraud Examiners* tahun 2016, pendeteksi kecurangan untuk perusahaan besar (perusahaan yang memiliki lebih dari 100 karyawan) sebesar 43,5% terdeteksi dari pengaduan oleh whistleblower, 12,7% dari review manajemen, 18,8% dari internal audit dan 2,6% eksternal audit.

Dari 216 kasus kecurangan, 17% diungkapkan oleh karyawan sedangkan auditor eksternal hanya 10% (**Badrulhuda et al., 2021**).

Whistleblowing adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi (**Hanif & Odiatma, 2017**). *Whistleblowing* bisa juga diartikan sesuatu usaha anggota organisasi (aktif/tidak) untuk melakukan pengungkapan akan adanya perilaku yang tidak sesuai (legal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak benar). Pelaporan tersebut bisa disampaikan kepada pihak yang mampu melakukan tindakan koreksi. Inti dari *whistleblowing* adalah pengungkapan atas kecurangan yang terjadi di sebuah organisasi (**Indriasih, 2021**).

Menurut (**Sartika & Mulyani, 2020**) tindakan *whistleblowing* merupakan hal yang penting bagi instansi, karena dapat mengungkapkan kecurangan dan skandal keuangan seperti korupsi yang dilakukan secara ilegal yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat dan dapat dilaporkan kepada pihak internal maupun eksternal. Tindakan *whistleblowing* yang dilakukan adalah suatu bentuk keresahan terhadap pelanggaran yang terjadi, dan tindakan pelanggaran yang terjadi ini merupakan hal yang tidak diinginkan didalam instansi atau perusahaan. Karena adanya keresahan dari berbagai pihak, maka dilakukanlah tindakan pelaporan pelanggaran oleh *whistleblower* (pelapor pelanggaran). *Whistleblower* yaitu pegawai atau anggota yang berasal dari institusi atau organisasi dalam melakukan tindakan untuk melaporkan suatu hal atau tindakan yang dianggap melanggar ketentuan yang berlaku kepada pihak yang berwenang.

Beberapa contoh kasus *whistleblowing* yang terjadi di beberapa institusi atau organisasi menurut peneliti sebelumnya, diantaranya: (1) Kasus pungutan liar (pungli) pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya tahun 2017 yang dilakukan oleh mantan Direktur Utama PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya dengan rekan kerja yaitu Direktur PT PEL Surabaya yang juga melakukan aksi tindak kecurangan tersebut. Terungkapnya kasus pungutan liar ini sedikit banyak karena adanya peranan dari para *whistleblower* untuk mengungkap tindak pelanggaran (*fraud*) yang terjadi dalam organisasi (**Wulansari, 2019**), (2) Kasus manipulasi terhadap laporan keuangan yang dilakukan oleh Enron, dimana 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 ketidaksetiaan 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, namun munculnya kasus mafia hukum berhasil diungkap oleh Komjen Pol. Susno Duadji yang terjadi dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia (**Wibowo, 2019**), (3) Kasus tindakan korupsi pengadaan buku di Perpustakaan Wilayah (Puswil) pada tahun 2012 yang dilakukan seorang pejabat di BPAD yang menyebabkan kerugian negara mencapai Rp 6 miliar dimana kasus ini terungkap karena adanya *whistleblower* yang melaporkan tindakan kecurangan ini kepada atasannya (**Janitra, 2017**).

Dari hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang sering terjadi saat ini adalah pelaporan *whistleblower* yang dilakukan pada

lingkup pemerintahan. Maka hal inilah yang dapat mendukung dilakukannya penelitian terhadap faktor yang dapat mempengaruhi niat melakukan whistleblowing dilingkup pemerintahan.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing adalah *ethical climate*. *Ethical climate*/ iklim etika organisasi adalah seperangkat ide-ide tentang filsafat moral yang menunjukkan apakah organisasi memiliki kesadaran etis untuk mengatasi masalah (**Erdilek Karabay et al., 2016**).

Pada dasarnya anggota organisasi akan selalu menghadapi persoalan setiap hari, disitulah para anggota organisasi dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan etis (**Wulansari, 2019**). Studi (**Reshie et al., 2020**) tentang pengaruh *ethical climate*, *personal cost* dan pemberian *financial reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *ethical climate* yaitu *principle* mempengaruhi *whistleblowing* sedangkan *egiom* dan *benevolence* tidak mempengaruhi *whistleblowing*.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* adalah komitmen profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (**Wibowo, 2019**). Dalam penelitian Sugianto membuktikan bahwa komitmen profesional berhubungan positif dengan persepsi mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing*.

Faktor ketiga yang dianggap berpengaruh terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* adalah sensitivitas etis dan diposisikan sebagai variabel mediasi (intervening). Sensitivitas etis merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap norma, etika serta nilai-nilai yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku sebagai anggota organisasi untuk dapat mengatasi masalah baik yang terjadi di dalam internal maupun eksternal organisasi. Keyakinan tersebut dapat ditunjukkan dengan kesadaran moral tentang apa yang baik dan tidak baik untuk dilakukan sebagai anggota organisasi (Dewi & Dewi, 2019). (Badrulhuda et al., 2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah, urusan pemerintah bidang pendapatan dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang mempunyai tugas pokok Fungsi penunjang urusan pemerintah bidang keuangan (Sub Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah). Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan inilah alasan penulis melakukan penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, karena hal yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan rentan akan terjadinya pelanggaran ataupun kecurangan.

Berdasarkan gambaran dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali, dengan judul **“Pengaruh Ethical Climate dan Komitmen Profesional Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian studi ditemukan banyak faktor yang mempengaruhi *whistleblowing*, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penerapan sistem *whistleblowing* kurang baik, karena tindak lanjut atas laporan kecurangan yang disampaikan pegawai belum maksimal dilakukan.
2. Pemahaman mengenai whistleblower (pelapor pelanggaran) belum mendapatkan perlindungan yang memadai baik yang dikeluarkan oleh instansi pemerintahan maupun lembaga hukum Indonesia.
3. Minimnya perlindungan bagi pegawai yang melaporkan indikasi kecurangan yang diketahui.
4. Rendahnya kesadaran etis pada organisasi pemerintahan dalam mengatasi masalah kecurangan.
5. Tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi masih rendah.
6. Rendahnya komitmen organisasi pegawai menyebabkan *sense of belonging* rendah sehingga pegawai ragu untuk melakukan *whistleblowing*.
7. Tingkat sensitivitas etis pegawai masih rendah mengakibatkan pandangannya terhadap *whistleblowing* dianggap tidak penting sehingga rendahnya niat untuk melakukan *whistleblowing*.
8. *Locus of control* pegawai masih rendah karena belum mampu mencegah kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam organisasi.
9. Tingkat sosialisasi antisipatif pegawai tergolong rendah sehingga kecenderungan melakukan *whistleblowing* tinggi.

10. *Reward* yang diterima pegawai masih rendah sehingga tingkat *whistleblowing* tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* sesuai identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dibatasi pada variabel independen yang terdiri dari *ethical climate* (X1), komitmen profesional (X2) dan sensitivitas etis (variabel intervening) dan variabel dependen adalah intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *ethical-climate* terhadap sensitivitas etis pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen profesional terhadap sensitivitas etis pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *ethical-climate* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang?

4. Bagaimanakah pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh sensitivitas etis terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh *ethical-climate* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening?
7. Bagaimanakah pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Pengaruh *ethical-climate* terhadap sensitivitas etis pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang
2. Pengaruh komitmen profesional terhadap sensitivitas etis pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
3. Pengaruh *ethical-climate* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

4. Pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
5. Pengaruh sensitivitas etis terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
6. Pengaruh *ethical-climate* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* pada Badan Pengelolaaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, manfaat yang dapat diperoleh antara lain :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis bertambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *ethical climate* dan komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening, sehingga untuk dapat digunakan sebagai latihan dan penerapan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Pegawai di BPKAD

Dengan adanya analisis ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh *ethical climate* dan komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* dengan sensitivitas etis sebagai variabel intervening.

Sehingga para pegawai dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan sistem pelaporan pelanggaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.