

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Skandal kecurangan yang terjadi di sektor swasta maupun sektor publik telah banyak menyita perhatian masyarakat. Sebagian besar *fraud* dilakukan dan berkembang secara sistematis sehingga sulit untuk diberantas. Sampai saat ini, topik tentang kecurangan semakin banyak muncul di media masa. *Fraud* merupakan masalah sosial-ekonomi yang cukup serius karena dapat menimbulkan kecurangan yang cukup besar dan berdampak luas. Salah satu *fraud* yang sering terjadi di negara kita adalah kasus korupsi. Dalam korupsi tindakan yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen dan *mark-up*. Hal tersebut merupakan tindakan yang merugikan keuangan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak (Dewi & Pradnya, 2019). Indonesia sendiri merupakan negara dengan tingkat korupsi yang tinggi.

Seberapapun kecilnya kerugian yang diakibatkan dari korupsi, korupsi harus tetap diberantas. Karena dengan adanya korupsi, semua lapisan masyarakat merasakan imbasnya salah satunya yaitu terlambatnya pembangunan umum seperti infrastruktur dan sarana prasarana. Untuk

memberantas korupsi dengan efektif, maka perlu adanya alat untuk mendeteksi korupsi itu terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi adalah dengan memberdayakan *whistleblower* (Wakerkwa, Falah, & Safkaur, 2018)

*Whistleblowing* menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) didalam pedoman sistem pelaporan pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (Hariyani & Putra, 2018).

*Personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schultz et al., 1993 dalam Wakerkwa et al., 2018). Hal tersebut menjadi faktor untuk pelapor dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* dapat saja didasarkan pada penilaian subjektif (Curtis, 2006 dalam Wakerkwa, Falah, & Safkaur, 2018), yang artinya persepsi/ekspektasi *personal cost* antar pegawai dapat saja berbeda bergantung penilaian masing-masing. Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat

*personal cost* yang tinggi menyebabkan *whistleblower* potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan (Hariyani & Putra, 2018). *Personal cost* dapat dikurangi dengan perlindungan yang dilakukan pihak pemerintahan, salah satu caranya adalah dengan membangun *whistleblowing system*.

Salah satu daerah yang menerapkan *whistleblowing system* ada daerah Kebumen, Jawa Tengah. Salah satu *good governance* yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Kebumen adalah dengan pembangunan aplikasi *whistleblowing system*. Selain itu, Pemkab juga menetapkan organisasi perangkat daerah sebagai zona integritas dan secara konsisten meningkatkan manajemen pencegahan korupsi melalui korszupgah atau koordinasi supervisi pencegahan KPK. Tetapi, diketahui sejumlah perkara tindak pidana korupsi (tipikor) berhasil diungkap Kejaksaan Negeri (kejar) Kebumen dalam kurun waktu tahun 2021. Mulai dari penangkapan terhadap terpidana kasus korupsi yang menjadi DPO hingga kasus di salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kebumen. Salah satu tindak pidana korupsi tersebut yaitu korupsi program Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni (RLTH) di Desa Bagung Kecamatan Prembun, Kebumen. Kejari menahan dua orang tersangka yakni TA Kepala Desa Bagung periode 2017 dan AB Pelaksana Tugas (Plt) Sekretaris Desa Bagung tahun 2017. Kasus tipikor yang melibatkan banyak pejabat daerah Jawa Tengah terus berlanjut hingga bermunculan terdakwa dan tersangka baru. Awal mula

terbongkarnya kasus korupsi RLTH yaitu berawal dari adanya laporan 12 orang penerima manfaat kepada Kepala Kejaksaan Negeri Kebumen. Mereka mengaku belum pernah menerima bantuan masing-masing sebesar Rp 10 juta. Padahal informasi dana desa terkait dengan kegiatan tersebut telah selesai surat pertanggung jawabannya.

Salah satu yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Robbins (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui pemeliharaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesedihan, atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Jadi, loyalitas karyawan terhadap organisasinya menjadi pertimbangan yang cukup besar untuk mereka menjadi *whistleblower*.

Kemudian yang kedua yaitu norma subyektif. Persepsi membuat keputusan tentang pengaruh sosial untuk terlibat atau tidak terlibat dalam perilaku tertentu yang disebut sebagai norma subyektif (Perdana, Hasan, & Rasuli, 2018). Latan et al., (2016) mengungkapkan bahwa sikap dan norma subyektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal, tetapi tidak berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* eksternal. Sedangkan sensitivitas etis (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan

untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Proses keputusan etis dimulai ketika pembuat keputusan mengakui bahwa situasi tertentu akan mempengaruhi kesejahteraan orang lain, dan dengan demikian mengidentifikasi permasalahan etika. Sebelum seseorang dapat bertindak secara etis, harus dipahami bahwa permasalahan etika itu benar-benar terjadi (Armstrong, Ketz, 2002 dalam Muttaqin, 2014).

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sensitivitas etis merupakan kemampuan individu untuk peka terhadap adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan (Rostankowski, 1985). Aicpa (*american institute of certified public accountant*) mensyaratkan auditor untuk melatih sensitivitas profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitasnya. Oleh karena itu, auditor yang sensitif terhadap masalah etika akan lebih profesional. Agar dapat melatih sensitivitasnya dalam hal pertimbangan etika, auditor harus dapat menyadari ada masalah etika dalam pekerjaannya, dan sensitivitas tersebut merupakan tahap awal dalam dalam proses pengambilan keputusan etika (Shaub *et al.*, 1993).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini, penulis menggunakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Dinas Di Kabupaten Kebumen sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah sikap dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Beberapa faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* diantaranya: komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian* dan *personal cost* (Nugraha, 2017).

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran (Bagustianto & Nurkholis, 2014). Sedangkan komitmen profesional dan faktor demografi (gender, usia, dan lama kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Kualitas audit penting karena dengan kualitas audit yang tinggi maka akan dihasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan (Utami, 2015). Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas dan dengan didukungnya hasil penelitian terdahulu, maka dibuat penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, NORMA SUBYEKTIF, *PERSONAL COST*, DAN SENSITIVITAS ETIS TERHADAP INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*”.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Pemkab Kebumen?
2. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Pemkab Kebumen?

3. Apakah sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing* di Pemkab Kebumen?
4. Apakah norma subyektif berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Pemkab Kebumen?

### **C. Batasan penelitian**

Penelitian ini perlu batasan masalah untuk memfokuskan dan mencegah terlalu luasnya pembahasan dan terjadi kesalahan interpretasi atau kesimpulan yang dihasilkan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Peneliti mengambil variabel komitmen organisasi, norma subyektif, *personal cost*, dan sensitivitas etis terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini dilakukan dikarenakan merujuk pada penelitian terdahulu dimana dari variabel tersebut masih tidak konsisten hasilnya, selain itu agar peneliti dapat berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Objek dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara yang ada di pemerintahan Kabupaten Kebumen. Hal ini dilakukan agar hasil dari penelitian mendapat temuan yang lebih fokus dan mendalami permasalahan yang ada pada instansi tersebut, serta untuk menghindari penafsiran yang berbeda. Hal ini juga bertujuan mendalami permasalahan yang ada pada ASN di Pemkab Kebumen.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris mengenai:

1. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada Pemkab Kebumen.
2. Pengaruh antara norma subyektif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada Pemkab Kebumen.
3. Pengaruh antara *personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada Pemkab Kebumen.
4. Pengaruh antara sensitivitas etis terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada Pemkab Kebumen.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian yaitu diharapkan dapat menambah sumber referensi dan pengetahuan bagi masyarakat mengenai bukti empiris dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, norma subyektif, *personal cost*, dan sensitivitas etis terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada ASN yang ada di Kabupaten Kebumen.



## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi batu loncatan untuk memperbaiki pemerintahan khususnya di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kebumen dan sekitarnya.