

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya tindakan kecurangan yang terungkap beberapa tahun terakhir baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan Indonesia mendapat perhatian yang serius dari publik. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia. Kecurangan merupakan perbuatan melanggar hukum yang sifatnya menipu dan berpotensi merugikan bagi pihak-pihak tertentu (Rustiarini & Sunarsih, 2013). Kecurangan yang paling sensitif dan menjadi perhatian publik adalah Korupsi.

Semakin banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan dan organisasi, mendorong perusahaan dan organisasi untuk mencegah kecurangan itu agar perusahaan/organisasi dapat mencapai tujuannya. Cara pencegahannya yaitu bisa dengan melalui *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu penerapan *whistleblowing* di dalam perusahaan. *Whistleblowing* adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan atau mantan karyawan dalam mengungkapkan kecurangan di tempat kerjanya (Bouville, 2008).

Menurut Harusetya tahun 2002, akibat berbagai skandal keuangan yang terjadi maka dikeluarkanlah *Sarbanes-Oxley Act* tahun 2002 di Amerika yang membahas mengenai *whistleblowing*, *whistleblower* dan perlindungan khusus terhadap ancaman *fraud*. *SarbanesOxley Act* diharapkan mampu memperbaiki

praktek *good corporate governance* dalam (Dewi & Dewi, 2019). Dalam undang-undang ini, perusahaan diwajibkan untuk membuat kebijakan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* (Olander, 2004). Terdapat Undang-Undang yang mengatur regulasi mengenai *whistleblowing* yaitu terdapat dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung 17 Oktober 2014 tentang terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan sanksi bagi pelaku yang bekerja sama. Dengan adanya Undang-Undang tersebut, maka *whistleblowing* sangat penting bagi organisasi, sehingga diperlukan sistem *whistleblowing* yang efektif yang diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di organisasi (Noho, 2016).

Menurut Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011, *whistleblower* adalah pihak yang mengetahui dan melaporkan tindakan pidana kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan tertentu dalam organisasi. Siapa saja dapat menjadi *whistleblower* jika orang tersebut ingin melaporkan atau menyampaikan dugaan kecurangan yang mereka ketahui diorganisasi, sebab dapat membantu pemerintah dalam perbaikan di bidang ekonomi, hukum, politik dan sosial yang ada di Indonesia.

Menjadi *whistleblower* tidaklah mudah. Seorang karyawan akan menghadapi dilema etis apakah harus membeberkan atau membiarkannya tetap tersembunyi (Bagustianto & Nurkholis, 2012). Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai penghianat organisasi karena melanggar norma loyalitas organisasi, dan sebagian lagi memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2012).

Menurut Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani, masih ada praktik korupsi yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) yang dilakukan oleh Kepala Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Sekitar 400 Kantor Pelayanan Pajak yang tersebar di seluruh Indonesia, hanya 87 yang mendapatkan gelar wilayah bebas korupsi (WBK) dan 19 kantor mendapatkan gelar wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM). Seperti di KPP Pratama Bukittinggi juga kelak menjadi kantor percontohan dalam hal bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Saat ini KPKNL Bukittinggi mempersiapkan diri menjadi kantor Zona Integritas yakni Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) (Mulyono, 2016). Untuk itu, dibutuhkan komitmen pengawasan yang baik, seperti melibatkan berbagai pihak yang bisa mengontrol dan mengawasi sistem birokrasi dan menggunakan *whistleblower system* untuk memperoleh informasi dari masyarakat jika ada praktik buruk yang mengarah kepada perilaku korupsi di lingkungan kementerian keuangan. Menurut menteri keuangan, komitmen tersebut harus dijalankan dan dikerjakan agar semangat antikorupsi tidak hanya tinggal menjadi slogan semata (Putra, 2019).

Dalam melaporkan atau menyampaikan kasus kecurangan dalam organisasi, terdapat sistematisasi pelaporan dan perlindungan terhadap *whistleblower*. Tanpa adanya hal tersebut, maka partisipasi karyawan atau publik dalam mengungkapkan dugaan kecurangan akan rendah. Tetapi jika seseorang memiliki keyakinan dan memandang bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan dampak positif dan bermanfaat bagi orang banyak, maka ia akan cenderung untuk mendukung dan melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut (Astuti, 2018).

Dukungan dan komitmen dari organisasi juga dapat menumbuhkan keyakinan seorang karyawan mengenai tindakan *whistleblowing* (Maulana Saud, 2016).

Karyawan akan merasa aman jika setelah melakukan tindakan *whistleblowing*, kesejahteraan kehidupannya terjamin. Sikap positif itu seperti akan meningkatnya partisipasi karyawan untuk melaporkan tindakan kecurangan dan meningkatkan keefektifan sistem pengendalian internal organisasi sehingga organisasi bisa berjalan tanpa adanya koruptor dalam organisasi tersebut.

Sensitivitas etika adalah kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan (Irawati & Supriyadi, 2013). Sedangkan *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schutlz et al., 1993 dalam Bagustianto & Nurkholis, 2012).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Dewi (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme seseorang, maka akan meningkatkan intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Sedangkan hasil penelitian Purwaningtias (2018) menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Karena ada beberapa faktor lain sebagai penghalang seseorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, seperti pemecatan, mutasi jabatan, pengucilan, dan ancaman yang tidak diinginkan karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Sensitivitas etika dapat berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan Purnamasari (2016) mengenai pengaruh sensitivitas etis terhadap *whistleblowing intention*, dan menunjukkan hasil bahwa sensitivitas etis memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* secara

signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi sensitivitas etika maka akan meningkatkan intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Personal cost tidak dapat berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *Whistleblowing*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2013) bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap internal *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian Setiawati & Sari (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2012) yang juga menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap internal *whistleblowing*.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat *whistleblowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) untuk menjelaskan faktor - faktor individual yang membentuk minat *whistleblowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistleblowing*. Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan dan *personal cost* sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistleblowing* (Winardi, 2013). Penelitian ini akan menguji pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan *theory of planned behavior* (TPB).

Sejauh ini telah banyak penelitian tentang *whistleblowing*, namun masih minimnya penelitian mengenai *whistleblowing* di sektor publik. Selain itu penelitian ini juga dapat memperluas daerah penelitian mengenai *whistleblowing* yang selama ini masih berpusat pada sektor swasta. Padahal baik di sektor swasta maupun sektor publik kecurangan itu bisa saja terjadi (Mulvag, 2017).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Dewi & Dewi (2019) tentang *whistleblowing* pada BPKAD Provinsi Bali. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menambahkan variabel *personal cost* sebagai variabel independendan menggunakan kantor pajak sebagai objek penelitiannya. Maka dari itu penulis mengangkat penelitian mengenai Pengaruh Profesionalisme, Sensitivitas Etika dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Penelitian ini secara umum ingin mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan Kantor Pajak Pratama Bukittinggi dalam memandang sebuah kecurangan dan menjadi *whistleblower*. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan kerugian sosial yang ditimbulkan dari perilaku tidak etis yang terjadi di entitas karyawan tersebut dan juga untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap intensi pegawai Kantor Pajak Pratama Bukittinggi, provinsi Sumatera Barat dalam intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di dalam latar belakang, peneliti merumuskan beberapa pernyataan yang akan di analisis dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah sensitivitas etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang :

1. Pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Pengaruh sensitivitas etika terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
3. Pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang akuntansi terutama dalam hal pengaruh *whistleblowing* terhadap profesionalisme, sensitivitas etika dan *personal cost*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan dan Entitas

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pelaku organisasi tersebut tentang berbagai faktor yang perlu mereka terapkan guna mendorong setiap anggota organisasinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pemerintah sebagai suatu penetapan peraturan yang jelas mengenai *whistleblowing* dan *whistleblower* serta sistem pengaduan yang sah dan jelas di Indonesia.

c. Bagi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bukittinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bukittinggi sebagai penetapan peraturan yang jelas mengenai sistem *whistleblowing* dan agar karyawan KPP Pratama bisa melaporkan tindakan kecurangan yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari sub bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya yang dapat dibuat dalam sistematika yang dijelaskan sebagai berikut:

Bab 1 – Pendahuluan. Bab ini menjelaskan latar belakang pengambilan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan skripsi.

Bab 2 - Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis. Bab ini menjelaskan berbagai teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas didalam penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu. Pada bab ini juga akan menguraikan hubungan antar variabel penelitian dan pengembangan hipotesis yang disusun.

Bab 3 - Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan proses pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan metode analisis yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis.

Bab 4 - Analisa Data dan Pembahasan. Bab ini menyajikan prosedur pengumpulan data, demografi responden, metode analisis, statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik dan hasil pengujian hipotesis.

Bab 5 – Penutup. Bab ini menyajikan kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil analisis pada bab sebelumnya dan saran-saran yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan atas hasil penelitian.