

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbagai kasus pelanggaran etika di bidang akuntansi yang melibatkan orang internal organisasi telah terjadi di dunia. Salah satunya adalah kasus Enron yang terjadi di Amerika. Dewan Direksi Enron telah melakukan berbagai kecurangan berupa manipulasi akuntansi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk transaksi *off balance sheet* dan penetapan kompensasi yang tinggi bagi eksekutif perusahaan. Hal ini berarti bahwa Dewan Direksi Enron telah menyalahgunakan kepercayaan para pemegang sahamnya dan merugikan kepentingan para pemegang sahamnya. Kasus yang melibatkan adanya pelanggaran etika dalam akuntansi ini memicu Sherron Watkins seorang Eksekutif Enron menjadi seorang *whistleblower* dan mengungkapkan skandal tersebut. Akibat dari terungkapnya kasus tersebut adalah Enron mengalami kerugian dan kebangkrutan (Brooks dalam Agoes dan Ardana, 2011).

Kasus-kasus yang melibatkan *whistleblower* juga terjadi di Indonesia, diantaranya adalah kasus Susno Duaji yang mengungkapkan adanya mafia pajak di instansinya. Kasus ini melibatkan Gayus Tambunan seorang staf Direktorat Jenderal Pajak. Kasus yang dialami adalah pencucian uang dan korupsi dalam upaya pembebasan Susno Duaji dari dakwaan pencucian uang. Contoh kasus

whistleblowing lainnya yang telah terjadi di Indonesia adalah Agus Condro dalam pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia dan Yohanes Wowuruntu dalam kasus Sistem Administrasi Badan Hukum (Sumendawai, *et al.*, 2011).

Whistleblower adalah pihak yang melaporkan adanya dugaan kecurangan, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik dalam sebuah organisasi kepada publik atau pihak-pihak terkait yang berkuasa. Cara ini terbukti lebih efektif diterapkan untuk memerangi *fraud* dibandingkan *internal audit*, *external audit*, maupun *internal controlling system* (Sweeney, 2008).

Mengamati kasus seputar *whistleblowing* suatu negara, salah satunya dengan mengamati adanya kasus korupsi. Fenomena yang dapat diamati di Indonesia saat ini adalah skandal korupsi yang masih cukup tinggi. Artinya, masih terdapat berbagai kejahatan yang merugikan publik. Kondisi Indonesia saat ini berdasarkan temuan *Transparency International* (TI) dalam *Corruption Perception Index* (CPI) 2015, Indonesia mengalami perbaikan dalam pemberantasan korupsi, namun terhambat oleh masih tingginya korupsi di sektor penegakan hukum dan politik. Hal ini memengaruhi kepercayaan publik terhadap pemerintahan. Dampaknya, perbaikan-perbaikan dalam tata kelola pelayanan publik hanya mampu menaikkan skor Indonesia menjadi 36 dan menempati urutan ke 88 dari 168 negara yang diukur. Skor Indonesia secara perlahan naik 2 poin dan naik cukup tinggi 19 peringkat dari tahun sebelumnya. Namun demikian, peringkat

tersebut masih berada di bawah negara-negara tetangga seperti Singapoera, Malaysia, dan Thailand.

Berbagai kondisi di atas adalah wujud dari adanya tata kelola pemerintahan yang masih buruk. Hal ini berdampak pada semakin melemahnya kepercayaan publik. Artinya, tuntutan *good governance* untuk berbagai organisasi menjadi lebih tinggi. Menurut UNDP, *Good Governance* merupakan hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara Negara, sektor swasta dan masyarakat, dalam prinsip-prinsip: partisipasi, supremasi hukum, transparansi, cepat tanggap, membangun konsesus, kesetaraan, efektif dan efisien, bertanggungjawab serta visi strategik.

Dalam memenuhi adanya tuntutan penerapan *good corporate governance* yang tinggi dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan praktik kecurangan lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) (KNKG, 2008). Berdasarkan hal tersebut, Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) di Indonesia telah resmi menerbitkan Pedoman Umum *Whistleblowing System* pada tahun 2008. Pedoman ini juga muncul karena adanya dorongan hasil penelitian *Business Ethics* pada tahun 2007 yang menyebutkan bahwa lebih dari

50% orang di dalam organisasi yang mengetahui adanya kecurangan memilih untuk diam dan tidak melakukan apapun.

Organisasi sektor publik di Indonesia yang telah menerapkan *whistleblowing system* salah satunya adalah Kementerian Keuangan. Peraturan mengenai *whistleblowing system* ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011. Sistem ini diharapkan mampu menjadi satu sarana untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran dan/ atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang dilakukan/ diberikan oleh pejabat/ pegawai Kementerian Keuangan.

Suatu sistem yang baik tidak akan berdampak apapun apabila tidak ada subyek yang melakukannya. Peran aktif dari individu inilah yang menentukan efektif tidaknya suatu sistem. Seorang calon *whistleblower* dimungkinkan menghadapi dilema etis dalam memutuskan melakukan tindakan *whistleblowing*. Bagi sebagian orang perilaku ini dianggap menciderai loyalitas dalam organisasi, namun di sisi lain juga dipandang sebagai penyelamatan terhadap organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Dengan demikian, perlu diketahui determinan individu memutuskan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi organisasional, seperti *ethical climate* (Setyawati, *et al.*, 2015; Ahmad, 2011), kondisi individual *locus of control* (Septianti, 2015; Ghani, 2013; Ahmad, *et al.*, 2012), komitmen organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Aliyah, 2015; Kreshastuti, 2014; Septianti,

2013; Ahmad, *et al.*, 2012), *personal cost* (Akbar, *et al.*, 2016; Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Setyawati, *et al.*, 2015; Aliyah, 2015; Winardi, 2014; Septianti, 2013; Alleyne, 2013; Kaplan dan Whitecotton, 2001), dan kondisi situasional seperti keseriusan pelanggaran (Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Setyawati, *et al.*, 2015; Aliyah, 2015; Septianti, 2013; Kaplan dan Whitecotton, 2001) merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Sejauh ini telah banyak penelitian tentang *whistleblowing*, namun masih minim dilakukan di Indonesia, khususnya dalam organisasi sektor publik. Penelitian di Indonesia dalam lingkungan organisasi sektor publik sebagian besar dilakukan untuk instansi seperti BPK dan KAP serta belum pernah dilakukan di instansi Kementerian keuangan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji kembali faktor-faktor tersebut di lingkungan Kementerian keuangan agar memperoleh hasil yang lebih pasti.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Bugustianto dan Nurkholis (2015) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI)”. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menambahkan variabel kondisi organisasional berupa *ethical climate* yang terdiri dari *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, dan *ethical climate-principle* serta kondisi individual berupa *locus of control* internal sebagai variabel independen.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini meneliti variabel independen kondisi organisasional berupa iklim etis organisasi yang terdiri dari *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, dan *ethical climate-principle*, kondisi individual yang terdiri dari *locus of control internal*, komitmen organisasi, dan *personal cost*, serta kondisi situasional berupa keseriusan pelanggaran.
2. Sampel penelitian yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang bekerja di kantor-kantor Kementerian Keuangan Republik Indonesia di D.I Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *ethical climate-egoism* berpengaruh negatif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah *ethical climate-benevolence* berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?
3. Apakah *ethical climate-principle* berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?
4. Apakah *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?

5. Apakah komitmen organisasiberpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?
6. Apakah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?
7. Apakah keseriusan pelanggaranberpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh negatif *ethical climate-egoism* terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh positif *ethical climate-benevolence* terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh positif *ethical climate-principle* terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh positif *locus of control* internal terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
5. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh positif komitmen organisasiterhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.
6. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh negatif *personal cost* terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

7. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh positif keseriusan pelanggaran terhadap niat Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan *whistleblowing*.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya penelitian-penelitian tentang *whistleblowing* yang masih terhitung sedikit di Indonesia. Selain itu dapat dijadikan referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan RI untuk mengungkapkan kasus-kasus terkait *whistleblowing*. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam penerapan *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Keuangan RI. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai rujukan organisasi lain yang ingin menerapkan *whistleblowing system*.