

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Korupsi di Indonesia masih menjadi salah satu persoalan yang paling besar. Berdasarkan penelitian *Corruption Perception Index* (CPI) tahun 2015 menyatakan bahwa Indonesia berada pada tingkat 88 dari 168 negara yang diukur dengan nilai 36, ini merupakan nilai yang masih sangat rendah dibandingkan negara terbersih dengan nilai 85. Dengan skor CPI berada rentang 00-100. 0 berarti negara dipersepsikan sangat korup, sementara skor 100 berarti dipersepsikan sangat bersih. Pada tanggal 28 Juli 2015 Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) menjalin kerja sama dengan 17 kementerian dan lembaga terkait Whistleblower System (WBS) masalah kasus tindak pidana korupsi. Pertemuan tersebut sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Republika Online).

Pope (2003) mengartikan korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan dan kepercayaan untuk kepentingan pribadi. Karena itu korupsi dipahami dalam konteks perilaku pejabat sektor publik - politisi, pegawai negeri yang memakai kekuasaan dan wewenang sosial untuk memperkaya diri, atau bersama orang-orang yang dekat dengan mereka. Ada dua kategori korupsi administrasi; pertama, korupsi terjadi dalam situasi. Artinya, jasa atau kontrak seolah-olah diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kedua, korupsi terjadi dalam situasi transaksi yang jelas-jelas melanggar hukum. Pada kategori pertama, pejabat mendapat keuntungan pribadi secara ilegal dari pelaksanaan sebuah

kewajiban publik. Disini korupsi yang terjadi seolah-olah tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Kategori kedua, pejabat mendapat suap agar masyarakat mendapat pelayanan publik. Korupsi dalam konteks ini terjadi sebagai sebuah perbuatan yang jelas-jelas melanggar peraturan yang berlaku.

Terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk menerapkan tiga sistem pencegahan guna memberantas praktik korupsi khususnya koorporasi, antara lain dengan menguatkan peran internal kontrol pada inspektorat setiap kementerian/lembaga, dan mengimplementasikan *Whistleblower system* sehingga setiap pegawai berkesempatan untuk mengadukan tindakan koruptif koleganya (Near dan Miceli, 1985).

*Whistleblowing* merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran akuntansi. *Whistleblowing* menurut KNKG di dalam 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. Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Sagara, 2013).

*Survey* yang dilakukan oleh ACFE pada tahun 2014 menyebutkan bahwa pegawai/karyawan adalah sumber informasi berharga untuk menemukan potensi penipuan. Hasil pada tip menunjukkan bahwa 49% dari karyawan atau hampir setengah dari karyawan merupakan pendorong terdeteksinya kecurangan. Ada juga sebagian besar tip menggunakan “tanpa nama” 14,6%

mungkin karna takut terjadi pembalasan terhadap pelapor / *whistleblower*. ACFE (2014) juga menyatakan bahwa *hotline* juga bisa mendeteksi kecurangan suatu organisasi. Hasil dari *hotline* menunjukkan 51% dapat mendeteksi penipuan lebih cepat dari pada yang tidak menggunakan *hotline*. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa *hotline* adalah salah satu cara yang sangat efektif untuk mendeteksi kecurangan di dalam suatu organisasi. Near dan Miceli (1985) juga berpendapat bahwa dengan membangun *hotline* pengaduan masyarakat untuk akan terbuka kesempatan dalam memberikan kontrol pelayanan publik yang lebih baik.

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan teror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaannya (Sulistomo, 2012).

Mengingat sistem *whistleblowing* cukup efektif untuk mendeteksi kecurangan, saat ini hampir sebagian besar instansi pemerintah seperti kementerian keuangan, komisi pemberantasan korupsi, lembaga kebijakan pengadaan barang/jasa pemerintah, badan perencanaan pembangunan nasional, ombudsman. Komisi nasional hak asasi manusia, komisi yudisial, komisi kepolisian nasional. Komisi kejaksaan, dan pusat pelaporan dan analisis transaksi keuangan, badan penanganan pengaduan untuk mengurangi fenomena korupsi di lembaga publik.

Sistem *whistleblowing* yang efektif, transparan dan bertanggungjawab akan mendorong dan meningkatkan partisipasi karyawan untuk melaporkan dugaan kecurangan yang diketahuinya. Meskipun demikian, sampai saat ini

belum banyak terlihat bagaimana peran sistem pelaporan dan perlindungan bagi *whistleblower* dapat mendorong munculnya *whistleblower* pada sektor pemerintah (Rustriani, 2015).

Semendawai, dkk (2011) menyebutkan seorang *whistleblower* selain dapat secara terbuka ditujukan kepada individu-individu dalam sebuah organisasi atau skandal, seperti Komjen Pol. Susno Duadji dalam organisasi Kepolisian RI atau Agus Condro dengan kolega politisinya yang korup, dapat pula ditujukan kepada para auditor internal. Auditor internal memiliki kewenangan formal untuk melaporkan adanya ketidakberesan dalam sebuah perusahaan. Kewenangan formal ini yang membedakan auditor internal dengan para individu di atas dalam kapasitasnya sebagai *whistleblower*. Kewenangan formal yang dimaksudkan adalah kewenangan untuk melaporkan secara langsung tindakan atau indikasi kecurangan pada suatu organisasi.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang auditor internal tidak lepas dari adanya aturan etika profesi, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik akuntan Indonesia. Kode etik akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan para klien, dengan sesama anggota profesi dan juga masyarakat. Selain itu kode etik akuntan juga merupakan alat atau sarana untuk memberikan keyakinan kepada para klien, pemakai laporan keuangan atau masyarakat pada umumnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya (Aji, 2003). Sebuah budaya etis yang kuat adalah dasar dari pemerintahan yang baik. Budaya etis dibuat melalui program etika yang kuat dengan menetapkan ekspektasi untuk perilaku yang dapat diterima dalam melakukan bisnis dalam organisasi dan dengan pihak eksternal.

*Whistleblowing* merupakan salah satu tindakan yang berhubungan dengan sebuah etika suatu organisasi. Munculnya beberapa kasus whistleblowing yang terjadi baik di organisasi sektor bisnis maupun publik. Menjadi hal penting untuk diteliti (Zarefar, 2014)

Semendawai, dkk (2011) mengungkapkan pelapor dan saksi akan memiliki resiko terhadap keamanan diri, keluarga atau tuntutan pidana pencemaran nama baik, perbuatan tidak menyenangkan dan bentuk kesalahan yang dapat dipidanakan. Selain itu, pelapor terancam risiko pemindahan tugas, pemberhentian jabatan dan pemecatan, serta sanksi tindakan administrasi kepegawaian lainnya. Pemberian perlindungan dapat berupa membangun sistem kerahasiaan, tim pengelola WBS yang kapabel dan kredibel, rujukan kepada LPSK untuk perlindungan pelapor dan saksi, serta perlu pemberian penghargaan bagi pelapor dan saksi yang mengungkap tindak pidana korupsi.

Dalam pedoman pelaporan Sistem Pelanggaran yang diterbitkan oleh Komite Kebijakan Governance (KNKG) menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) di antara 4 karyawan yang mengetahui adanya pelanggaran, kurang dari 52% yang melaporkan adanya kecurangan. Dan sisanya hanya diam dan tidak berbuat apa-apa. Tindakan diam tersebut, bertentangan dengan profesionalisme auditor. Seorang auditor yang profesional haruslah mengungkapkan kecurangan yang mereka temukan, walaupun mereka berpotensi mendapatkan retaliasi. Retaliasi dapat berupa pengucilan, pemberian tugas kerja yang berlebihan, mutasi kerja, dan tidak menutup kemungkinan pemecatan kerja. Dengan adanya retaliasi tersebut profesionalisme auditor diuji.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN RETALIASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Sejauh mana pengaruh retaliasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Sejauh mana retaliasi memoderasi etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh retaliasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*
3. Untuk membuktikan retaliasi memoderasi pengaruh etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang hendak dicapai tersebut, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

- a. Manfaat bagi Akademis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai etika, retaliasi, dan niat melakukan *whistleblowing*. Melalui penelitian ini, akan dihasilkan teori konseptual mengenai pengaruh etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan retaliasi sebagai variabel moderating.
- b. Manfaat bagi Lembaga yang diteliti Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi lembaga yang diteliti, yaitu BPKP Provinsi Sumatra Barat dan Inspektorat Provinsi Sumatra Barat untuk mengetahui apakah ada pengaruh etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan retaliasi sebagai variabel moderating.

