

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin kompleks membuat taraf hidup negara semakin meningkat namun untuk memenuhi kebutuhan semakin terbatas, hal ini berbanding lurus dengan tingkat kecurangan. Dalam melakukan bentuk kecurangan oleh setiap individu menurut Cressy (1953), disebabkan oleh tiga faktor, yaitu tekanan, kesempatan dan pembenaran. Menurut hasil laporan AFCE tahun 2016 Indonesia menempati peringkat pertama dengan tingkat korupsi tertinggi se-Asia-Pasifik. Selanjutnya, korupsi yang terjadi menjadikan dampak sebagai penghambat bagi jalannya pembangunan negara (Wijayanto dan Zachrie, 2009:2). Berdasarkan laporan yang diterbitkan oleh *Corruption Perceptions Index* (CPI) tahun 2016 dengan hasil skor antara 0-100 dengan keterangan jika skor tersebut mendekati angka 100 maka tingkat korupsi semakin rendah atau bebas korupsi, sebaliknya jika skor mendekati angka 0 maka tingkat korupsi negara tersebut semakin tinggi, Indonesia menempati peringkat 90 dari 176 negara dengan skor 37 naik 1 poin dari tahun sebelumnya dengan skor 36 dengan kata lain, Indonesia masih dinilai tinggi tingkat korupsinya (Transparency International, 2016).

Salah satu upaya dalam mengungkapkan tindakan serta mencegah terjadinya tindakan kecurangan dengan melakukan *whistleblowing* (Priantara, 2013:212). *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* KNKG (2008), adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku

kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Berdasarkan hasil dari *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tahun 2016 dalam *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse* mengenai beberapa metode yang digunakan untuk mengungkapkan pendeteksian awal adanya kecurangan adalah sebagai berikut :

Tabel : 1.1
Metode pendeteksian awal kecurangan

No	Metode	Persentase Kasus Terjadi (%)				
		2016	2014	2012	2010	2008
1.	Whistleblower	39,1	42.2	43,3	40.2	46.2
2	Tinjauan manajemen	13,4	16.0	14,6	15.4	
3	Audit Internal	16,5	14.1	14.4	13.9	19.4
4	Ketidaksengajaan	5,6	6.8	7.0	8.3	20.0
5	Rekonsiliasi Akun	5,5	6.6	4.8	6.1	
6	Pemeriksaan Dokumen	3,8	4.2	4.1	5.2	
7	Audit Eksternal	3,8	3.0	3.3	4.6	9.1
8	Pemantauan	1,9	2.6	1.9	2.6	
9	Pemberitahuan penegak hukum	2,4	2.2	3.0	1.8	3.2
10.	Pengendalian teknologi informasi	1,3	1.1	1.1	0.8	
11.	Pengakuan	1,3	0.8	1.5	1.0	
12	Lainnya	5,5	0.5	1.1		
13	Pengendalian internal					19.4

Sumber : *report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse* 2016.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam mendeteksi kecurangan yang lebih efektif dan sering digunakan adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut Srividhya dan Shelly (2012), seorang *whistleblower* mempunyai peran penting dalam bermain dan mengekspos hal-hal yang tidak etis pada kegiatan pemerintahan dan birokrasi. Selanjutnya Semendawai,(2011:64), mengatakan siapapun pada akhirnya dapat berperan untuk menjadi *whistleblower* jika mereka bersedia dan mampu melaporkan kecurangan. Karena pada umumnya kecurangan dapat dilakukan di setiap lingkup lembaga ataupun organisasi.

Tindakan kecurangan juga terjadi pada Lingkungan Kementerian Perhubungan. Dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* sebagai bentuk upaya memerangi kecurangan pada Lingkungan Kementerian Perhubungan dan memberi fasilitas bagi pegawai menjadi seorang *whistleblower* adalah melalui mekanisme *Whistleblowing System* “SIMADU KEMENHUB” yang merupakan bagian dari sistem pengendalian internal dan telah sesuai penerapannya oleh Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Penanganan Tindaklanjut Pengaduan Pelanggaran (*whistleblower*) di Lingkungan Kementerian Perhubungan serta Peraturan Inspektur Jenderal Nomor SK.82/HK.206/ITJEN 2014 tentang Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

Pada hasil laporan tahun 2015 Kementerian Perhubungan menemukan 886 temuan pada *system* pengendalian internal sedangkan pada laporan tahun 2014 menemukan 1425 temuan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan temuan sekitar 37,82% (laporan tahunan Inspektoral Jenderal, 2015). Selanjutnya, Lingkungan Kementerian Perhubungan berhasil menyelamatkan kerugian negara sebesar Rp 175,62 miliar selama tahun anggaran 2016. Angka itu terdiri dari Rp 90,10 miliar adalah penyelesaian kerugian negara dari hasil audit Itjen Kemenhub dan Rp 85,52 miliar merupakan penyelesaian kerugian negara hasil pemeriksaan BPK RI. Nilai kerugian negara yang diselamatkan lebih kecil dari tahun anggaran 2015 sebesar Rp 1,12 triliun. Rinciannya adalah Rp 756,48 miliar dari hasil audit Inspektorat Kementerian Perhubungan dan Rp 360,63 miliar dari hasil pemeriksaan BPK RI (www.tempo.co.id).

Beberapa kasus yang ada pada Dinas Perhubungan adalah mantan Kadishub Kota Surabaya yang ditetapkan menjadi tersangka pada kasus praktek

pungutan liar (pungli) dengan bentuk penerima uang tidak berdasarkan ketentuan yang diatur perda yang ditaksir 30 juta perbulan. (www.surya.co.id), kemudian kasus yang terjadi pada 15 pegawai adalah Kepala UPT Kendaraan Bermotor wilayah Wiyung Surabaya dan petugas lapangan uji KIR dengan barang bukti uang 160 juta, berkas-berkas dan delapan mobil box (yang sempat dipungli). Sementara itu, pungutan liar yang melibatkan 15 orang tersebut tergolong cukup besar dan sistimatis. Karena perbulannya rata-rata berkisar Rp 1,5 miliar dan dikelola oleh koperasi yang tiap minggunya ditransfer ke rekening masing-masing. (www.Tempo.co.id).

Dengan adanya kasus kecurangan diatas, maka perlu adanya pihak internal dalam melaporkan kecurangan terutama para pegawai dikarenakan menurut Miceli dan Near (1985), bahwa pihak internal dianggap memiliki akses terhadap informasi penting sehingga hasil pengungkapan kecurangan lebih maksimal. Hal ini sejalan dengan Semandawai (2011:3), yaitu peran pihak internal dalam mengungkapkan kecurangan lebih efektif daripada pihak eksternal. Selanjutnya Sonnier (2013), pada penelitiannya menunjukkan bahwa pegawai lebih cenderung melaporkan laporan keuangan yang tidak benar saat pelakunya mendapat keuntungan. Lebih dalam, pegawai cenderung lebih melaporkan kesalahan pada *hotline* pelaporan internal (*whistleblowing system*) yang dikelola oleh pengendalian internal daripada *hotline* yang dikelola oleh pihak eksternal.

Beberapa penelitian mengenai tindakan *whistleblowing* telah banyak dilakukan dengan berbagai faktor mulai dari faktor individual, faktor organisasional dan faktor situasional yang menjadi variabel independen serta penggunaan berbagai lingkup responden penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa Ellias (2008), Merdikawati (2012), pada auditor internal

Harsanti,et al (2016) dan auditor eksternal Guthrie (2008), Solomon (2015), pada pejabat Cho (2015), Alam (2014), pada aparat Rothwell dan Baldwin (2006), pada karyawan BUMN Abdul (2016) dan karyawan swasta Nugroho (2015) serta pada Aparatur Sipil Negara (Erwan,2014).

Berkaitan dengan penelitian ini variabel yang digunakan adalah beberapa faktor individu karena dinilai bahwa tindakan *whistleblowing* dipengaruhi dari keputusan tiap individu. Hal ini didukung pernyataan Miceli dan Near (2002), mengatakan bahwa sifat-sifat individu seperti sifat positif dan negatif mencerminkan sikap efektifitas dan kepribadian proaktif mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Menurut Ajzen pada teorinya *Theory of Reasoned Action* (TRA) perilaku setiap individu untuk melakukan atau tidak melakukan sangat dipengaruhi oleh niat, sehingga niat tersebut dapat digunakan sebagai prediktor kemauan dalam berperilaku. Lalu, berperilaku menjadikan kesiapan individu untuk melakukan pengambilan keputusan, dari individu tersebut mempertimbangkan sesuatu yang menurutnya dianggap penting. Sehingga disimpulkan tindakan *whistleblowing* tergantung pada sikap dan niat masing-masing individu.

Variabel pertama yang digunakan pada penelitian ini sebagai faktor individu yang berkaitan dengan niat melakukan *whistleblowing* adalah sifat *machiavellian*. Seseorang berfikir rasional ketika mereka akan melakukan sebuah tindakan terutama pada individu yang memiliki sifat *machiavellian*. Individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi dalam melakukan pengambilan keputusan didasari pada seberapa besar keuntungan yang diperoleh Christie dan Geis (1970), dan bersedia berbohong demi mendapatkan keinginan dirinya (Ernest , et al, 2012). Ketika pegawai menganggap bahwa tindakan yang dilakukan pada

lingkungan kerja yang nantinya akan membawa keuntungan bagi dirinya dalam hal adalah tindakan *whistleblowing*, mereka akan cenderung melakukan tindakan tersebut karena hanya terfokus pada keuntungan yang diperolehnya. Hasil penelitian oleh Dalton dan Radtke (2012) dan Rodiyah (2015) yang mengaitkan sifat *machiavellian* dengan tindakan *whistleblowing* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sifat *machiavellian* dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

Selain sifat *machiavellian* sebagai faktor individu juga terdapat variabel lain adalah efikasi diri. Efikasi diri (*Self efficacy*) menurut Bandura dalam Robert & byrne (2003:183), merupakan penilaian tentang seseorang dalam mengukur kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan, selanjutnya seseorang akan bertindak untuk mencapai tujuan, jika merasa yakin akan kemampuan dari tindakannya. Menurut Scheier, et al (2002), melaporkan kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja tentunya memerlukan keberanian sehingga diharapkan *whistleblower* mempunyai kemampuan dan keyakinan mereka. Percuma saja ketika pegawai menyaksikan pelanggaran di lingkungannya akan tetapi tidak mampu dan yakin atas pelaporan yang diberikan kepada pihak pengendalian, sehingga hal ini perlu adanya niat dengan kemampuan individu dan saling beriringan yang nantinya akan mendapatkan hasil yang diharapkan. Penelitian yang mengaitkan *self efficacy* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* adalah Sama (2015) yang menunjukkan bahwa penilaian *self efficacy* mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Macnab dan Wonrthley (2008) dan Hidayati (2016) menyimpulkan bahwa individu apabila memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk lebih intens melaporkan kasus kecurangan.

Selain dari kedua variabel diatas, variabel yang digunakan selanjutnya sebagai faktor individu terhadap intensi melakukan *whistleblowing* adalah *personal cost*. Menurut Schultz, et al (1993) *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap resiko balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan pelanggaran. Persepsi mengenai ancaman pembalasan menjadi momok bagi masing-masing individu yang nantinya akan melemahkan sikap mereka ketika menjadi pelapor. Karena menurut Bjørkelo dan Matthiesen (2011), tindakan melaporkan kesalahan di tempat kerja dipenuhi dengan tindakan balas dendam, penganiayaan dan bahkan bullying di tempat kerja. Selanjutnya, mempublikasikan kesalahan yang berada dalam organisasi berdampak pada resiko kerugian financial dan litigasi Rothschild dan Miethe dalam (Priyastiwi, 2016). Hal ini membuat dilema bagi calon *whistleblower* ketika akan melaporkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari (2016) dan Napitupulu dan Bernawati (2016), menunjukkan bahwa faktor individual berupa *personal cost* mempunyai pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan Cho (2015), menyimpulkan bahwa *personal cost* dapat mengurangi individu untuk melakukan *whistleblowing*, kemudian ketika individu menerima motivasi dan edukasi maka akan meningkatnya *whistleblowing*.

Saat ini maraknya kasus kecurangan yang terjadi di pemerintahan menjadi opini masyarakat tentang komitmen pegawai. sebaliknya, bentuk upaya dalam mencegah kecurangan dalam hal ini adalah tindakan *whistleblowing*. Menurut Miceli dan Near (1985), tindakan *whistleblowing* dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab profesi. ketika aturan organisasi mewajibkan pegawai melaporkan pelanggaran yang terjadi pada internal organisasi hal ini menjadi

tanggung jawab tiap pegawai, dari tanggung jawab tersebut dapat mencerminkan komitmen masing-masing individu terhadap profesi untuk melaksanakan tanggung jawabnya sehingga peneliti menggunakan variabel komitmen profesi sebagai variabel individu yang berkaitan dengan tindakan *whistleblowing*..

Penelitian mengenai hubungan antara komitmen profesi dengan niat individu melakukan *whistleblowing* pernah dilakukan pada mahasiswa oleh Ellias (2006), Merdikawati (2012) dan Mela, et al (2016), penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tingkat komitmen profesi yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Shofia (2013), menunjukkan bahwa komitmen profesi pada pegawai pajak mempunyai pengaruh terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Selanjutnya, pada auditor internal Nikmah (2014) dan Gandamiharja (2016), mengungkapkan bahwa ketika auditor memiliki komitmen profesional yang tinggi maka cenderung untuk intensi melakukan *whistleblowing*.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Surabaya objek tersebut dipilih karena dalam sebagian besar kegiatannya berkaitan dengan pelayanan masyarakat serta kota Surabaya yang berbasis perdagangan dan jasa tentunya mempunyai peluang untuk berkembang lebih pesat karena tidak terlepas dari pembangunan dan perbaikan sarana prasarana infrastruktur yang dilakukan jauh lebih baik serta tentunya perlu didukung dengan sarana prasarana transportasi yang memadai dan tetap menjaga serta meningkatkan kelancaran arus lalu lintas. Berdasarkan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Perhubungan Kota Surabaya anggaran yang ditargetkan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rencana Strategi Dinas Perhubungan Tiap tahun

Tahun	Total Target Anggaran
2016	Rp 216.887.835.541
2017	Rp 238.045.827.383
2018	Rp 248.233.514.406
2019	Rp 263.774.328.607

Sumber : Renstra Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa anggaran pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya organisasi mengalami eskalasi pada jumlah target anggaran tiap tahunnya. Dari nilai anggaran yang semakin besar tiap tahunnya maka cukup besar pula kemungkinan terjadinya kecurangan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian pada sektor pemerintahan agar pihak pengendali dapat merancang kebijakan dan penerapan *whistleblowing system* yang lebih efektif. Peranan *whistleblower* dinilai krusial dengan keefektifan *whistleblowing system* karena pada dasarnya ketika suatu sistem dibuat tetapi tidak seorangpun menggunakan ataupun mengaksesnya akan menjadi percuma. Sehingga peneliti menggunakan faktor individu sebagai variabel independen yang menghubungkan dengan intensi melakukan *whistleblowing* dengan judul: “Pengaruh Sifat *Machiavellian*, *Self efficacy*, *Personal cost* dan Komitmen Profesi Terhadap Intensi *Whistleblowing* (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya)” Penelitian ini merupakan penggabungan beberapa variabel peneliti terdahulu Rodyah (2015), yang menggunakan sifat *machiavellian* dan *personal cost* sebagai variabel independen. Dan menambahkan variabel dependen yaitu: *self efficacy* dan komitmen profesi yang digunakan pada penelitian (Hidayati,2016). Adapun perbedaan pada penelitian ini dan sebelumnya antara lain :

- 1 Penelitian ini merupakan penggabungan dari beberapa variabel yang digunakan penelitian Rodyah (2015) dan Hidayat (2016) kemudian diuji

kembali pada penelitian ini. Namun tidak menggunakan variabel lingkungan etika pada penelitian Rodyah (2015) karena variabel tersebut bukan termasuk faktor individu terhadap intensi melakukan *whistleblowing* namun variabel tersebut berkaitan dengan faktor situasional.

- 2 Penelitian ini menggunakan responden yang berprofesi sebagai pegawai pemerintahan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rodyah (2015) dan Hidayati (2016) yang menggunakan karyawan BUMN dan pegawai rumah sakit. Selanjutnya penelitian keduanya hanya terfokus pada responden yang berada pada bagian keuangannya saja. Berbeda pada penelitian ini menggunakan pada populasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
- 3 Penelitian ini objek yang digunakan pada pemerintahan yang menerapkan *whistleblowing system* dalam pengendalian internalnya sebagai fasilitator bagi *whistleblower*. Berbeda dengan peneliti Rodyah (2015) yang dilakukan pada perusahaan BUMN yang menerapkan *whistleblowing system* sebagai objek penelitian. Serta penelitian pada Hidayati (2016) objek yang digunakan masih belum menerapkan *whistleblowing system* pada pengendalian internalnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* ?

2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing* ?
3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* ?
4. Apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Sifat *machiavellian* terhadap intensi melakukan *Whistleblowing* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
2. *Self efficacy* terhadap intensi melakukan *Whistleblowing* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
3. *Personal cost* terhadap intensi melakukan *Whistleblowing* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
4. Komitmen profesi terhadap intensi melakukan *Whistleblowing* pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat menambah referensi mengenai sifat *machiavellian*, *self efficacy*, *personal cost* dan komitmen profesi terhadap intensi *whistleblowing*.

2. Dapat dijadikan dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan intensi *whistleblowing*.
3. Dapat digunakan oleh Dinas Perhubungan Kota Surabaya sebagai masukan untuk mengetahui bagaimana faktor sifat *machiavellian*, *self efficacy*, *personal cost* dan komitmen profesi terhadap niat pegawai untuk *whistleblowing*.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Sifat *Machiavellian*, *Self Efficacy*, *Personal Cost* dan Komitmen Profesi Terhadap Intensitas *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya) tersusun dalam lima (5) bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, pada bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori, peneliti terdahulu dan pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini mengemukakan mengenai ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, variabel-variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, data dan sumber data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN, pada bab ini memberi gambaran sikap objek yang diteliti, pengolahan data yang didapat dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

BAB V KESIMPULAN, bab ini mengurai dari akhir penelitian berupa kesimpulan dari bab sebelumnya dan saran-saran perbaikan untuk masa yang akan datang.