

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Korupsi telah menjadi kasus kecurangan yang sering dibahas beberapa tahun ini, terutama terkait dengan praktik pemerintahan. Meningkatnya kejahatan kerah putih di berbagai negara di dunia telah membuat banyak negara dan asosiasi untuk melakukan berbagai tindakan dalam mencegah tindakan korupsi. Strategi nasional pencegahan dan pemberantasan korupsi sudah mengarahkan agar pemberantasan korupsi mengedepankan pencegahan, dan bukan semata-mata penindakan (Lampiran PP No 55/2012: 23-24). Korupsi harus dipandang sebagai kejahatan luar biasa (*Extra Ordinary Crime*), oleh sebab itu diperlukan upaya luar biasa pula dalam hal penanganannya.

Sistem mengenai *whistleblowing* telah menjadi perhatian secara luas selama beberapa dekade terakhir. *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tindakan tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009). Banyak kasus yang timbul mengenai *whistleblowing* yang berpusat pada pelaporan karyawan atas kecurangan korporasi pada organisasi mereka, seperti fenomena Sherron Watkint dan Cynthia Cooper yang menjadi seorang *whistleblower* dan mengungkapkan skandal korporasi kepada khalayak publik (Lacayo dan Ripley, 2002).

Whistleblowing merupakan sistem yang tergolong baru di Indonesia. Dalam rangka mendukung program terciptanya GG (*Good Governance*) dan memberikan manfaat dalam peningkatan kualitas pelaksanaan GG (*Good*

Governance) di Indonesia, maka KNKG telah menerbitkan pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran. Pedoman ini terbentuk oleh adanya *survey* dari *Institute of Business Ethics* pada tahun 2007 yang hasilnya menyimpulkan bahwa satu dari empat orang karyawan di dalam perusahaan mengetahui adanya pelanggaran dan lebih dari separuh keseluruhan karyawan lebih memilih diam dan membiarkan pelanggaran tersebut terus berlangsung (KNKG, 2008). Pedoman ini bukanlah hal yang wajib diterapkan, namun dengan adanya pedoman tersebut KNKG berharap dapat dijadikan sebagai bahan acuan oleh Instansi, perusahaan dan organisasi di Indonesia untuk menerapkan *whistleblowing system* dalam mewujudkan tercapainya GG (*Good Governance*) di Indonesia.

Suatu sistem yang baik tidak akan memberikan dampak apapun apabila tidak ada subyek yang menerapkannya. Peran aktif dari subyek inilah yang menentukan efektif tidaknya suatu sistem. Seorang calon *whistleblower* mungkin akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan melakukan tindakan *whistleblowing*. Bagi sebagian orang, perilaku ini dianggap menodai loyalitas dalam organisasi, akan tetapi di sisi lain juga dipandang sebagai penyelamatan terhadap organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Whistleblower adalah seorang pegawai pada instansi atau perusahaan yang memberitahukan kepada khalayak luas atau pejabat yang berkuasa mengenai dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal, atau kesalahan yang terjadi pada instansi, perusahaan atau organisasi (Susmanchi, 2012). Pelaporan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam pengungkapan *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal ataupun audit

eksternal (Sweeney, 2008). Diperkuat juga dengan *Report to The Nation* yang diterbitkan oleh ACFE setiap dua tahun sekali (terakhir tahun 2016) yang senantiasa menempatkan *Tips* dalam peringkat teratas sumber pengungkapan kecurangan. Dengan adanya hal tersebut memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui sarana komunikasi pengaduan telepon maupun internet.

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah sebuah hal yang mudah, dibutuhkan keyakinan dan keberanian untuk melakukannya. Hal tersebut dikarenakan menjadi seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapat terror dari pihak-pihak yang tidak menyukainya (Sulistiono, 2012), meskipun telah ada penjaminan perlindungan tentang saksi dan korban dalam peraturan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2006, namun hal tersebut belum cukup untuk menumbuhkan niat dan intensi masyarakat di Indonesia melakukan *whistleblowing* dikarenakan rawannya status seorang saksi di Indonesia atas tindakan balas dendam. Sangat berbeda kondisi dengan Amerika Serikat yang telah memiliki perlindungan hukum yang sangat baik terhadap posisi saksi dan korban (Merdikawati, 2012). Dengan demikian, perlu diketahui determinan individu memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Ada t kondisi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu kondisi organisasional seperti contohnya iklim etika (*Ethical Climate*), organisasi, budaya *ewuh pakewuh*.

Dalam pengambilan keputusan etis, seseorang biasanya akan memutuskan sesuatu berdasarkan persepsi norma, nilai dan aturan yang berlaku di suatu wilayah atau yang biasa disebut dengan istilah iklim etika (*Ethical*

Climate). Menurut Ahmad *et al.*, (2014) *Ethical Climate* merupakan dimensi etis yang mampu menggambarkan budaya organisasi. Seseorang yang melakukan tindakan berdasarkan *Ethical Climate* memiliki kesadaran atas baik dan buruknya keputusan yang mereka buat. *Ethical Climate* terdiri dari 3 indikator yaitu *Egoism*, *Benevolence* dan *Principle*. Organisasi dengan karakteristik *egoism*, anggota organisasi akan cenderung mempertimbangkan keuntungan pribadi ketika dihadapkan pada dilema etis. Organisasi dengan tipe *benevolence*, anggota organisasinya akan cenderung mempertimbangkan kesejahteraan orang lain, dan organisasi dengan tipe *principle*, anggota organisasinya akan cenderung mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan peraturan dan hukum.

Penelitian mengenai *Ethical Climate* telah dilakukan oleh (Victor & Cullen, 1988), dan (Hwang, Lu & Wu, 2013) dengan variasi objek yang berbeda dan menyatakan bahwa *Ethical Climate* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Namun berbeda pendapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rothwell & Bdwin, 2006), yang menyatakan bahwa *Ethical Climate* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sama seperti hasil penelitian (Setyawati *et al.*, 2015) yang juga menyatakan bahwa *Ethical Climate Egoism* dan *Ethical Climate Benevolence* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Penelitian mengenai *whistleblowing* sejauh ini sudah banyak dilakukan, akan tetapi masih minim dilakukan di Indonesia. Penelitian di Indonesia sebagian besar dilakukan pada instansi pemerintahan (Setyawati, 2015), (Pratiwi, 2015), (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). dan kantor akuntan publik (Kreshastuti, 2014), (Andriani 2015), (Joneta, 2016). Penelitian mengenai *whistleblowing* masih jarang dilakukan pada objek perguruan tinggi, padahal tidak sedikit pula

kasus korupsi yang pernah terjadi pada perguruan tinggi. Kasus korupsi yang pernah terjadi pada perguruan tinggi contohnya seperti kasus korupsi alat kesehatan di RS Unair pada tahun 2016 (www.liputan6.com), dugaan kasus korupsi UPS ratusan miliar yang terjadi di Universitas Negeri Surabaya atas pengadaan dan mark-up harga barang pada tahun 2016 (drberita.com), dugaan kasus korupsi pembangunan gedung UTM, kasus korupsi di ITS, LHP Nomor 38/HP/XIX/12/2011 sesuai penyidikan mengenai pengadaan lanjutan peralatan laboratorium robotika & CEO energy alternative tahun 2010 dan pengadaan peralatan laboratorium pusat studi rekayasa forensik tahun 2010 dan masih banyak lagi kasus yang pernah terjadi pada perguruan tinggi lainnya seperti Universitas Udayana, Universitas Indonesia, Universitas Andalas, Universitas Matara (menurut temuan BPK RI dalam laporan telaahan Badan Akuntabilitas Keuangan Negara).

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai ketidakkonsistenan hasil dari penelitian dan fenomena yang terjadi, maka peneliti ingin menguji kembali variabel-variabel diatas yang akan dilakukan pada objek perguruan tinggi negeri. Alasan lain yang juga melatar belakangi dilakukannya penelitian ini adalah terbitnya peraturan baru mengenai *Good University Governance* (GUG), yang didalamnya memuat prinsip-prinsip *Good Governance* salah satunya mengenai akuntabilitas perguruan tinggi. Dengan adanya penelitian mengenai *whistleblowing system* ini diharapkan dapat menjadi alat untuk mencapai tata kelola yang baik pada perguruan tinggi, karena tidak dapat dipungkiri bahwa perguruan tinggi juga rentan terhadap terjadinya *fraud*.

Dengan demikian penelitian ini diberi judul **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Tiga**

Perguruan Tinggi Negeri Di Jawa Timur)” dengan tiga operasi variabel independen yang dibagi menjadi tiga kondisi, yaitu kondisi organisasional (*ethical climate-egoism, benevolence dan principle*), dan satu variabel dependen yaitu Intensi melakukan *whistleblowing*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah adanya *ethical climate-egoism* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah adanya *ethical climate-benevolence* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah adanya *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh adanya *ethical climate-egoism* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Menganalisis pengaruh adanya *ethical climate-benevolence* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
3. Menganalisis pengaruh adanya *ethical climate-principle* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah:

- a. Kontribusi Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi para akademisi sebagai tambahan materi kajian yang berkenaan dengan tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat menambah kajian ilmu dalam bidang akuntansi perilaku yang berkaitan dengan tindakan pelaporan kecurangan.

b. Kontribusi Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perguruan tinggi agar dapat mengimplementasikan *whistleblowing system* dalam mencapai *Good University Governance*, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan-kecurangan akuntansi. Selain itu bagi peneliti, dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kesalahan yang terjadi pada perguruan tinggi.