

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena korupsi sudah tidak asing lagi terdengar di telinga kita, sebab para pelakunya adalah orang besar mulai dari tataran desa, daerah, provinsi, negara, hingga mancanegara. Korupsi tidak hanya terjadi di pemerintahan saja, namun juga terjadi di organisasi (Faridz, 2012).

Meningkatnya kejahatan kerah putih di berbagai belahan dunia telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan dan semakin meningkatkan tuntutan penerapan *good governance* baik di sektor swasta maupun publik (KNKG, 2008).

Terkait dengan usaha penerapan *good corporate governance* dan termasuk didalamnya 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*) (KNKG, 2008).

Di dunia perpajakan sendiri, kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme dan perilaku etis profesi pegawai pajak saat ini masih banyak diperbincangkan. Hal tersebut merupakan akibat dari banyaknya kasus-kasus

korupsi yang dilakukan oleh oknum pajak, seperti kasus Gayus yang terjadi pada tahun 2009, kasus Bahasyim Assifie yang terjadi pada tahun 2010, kasus Suhertanto yang terjadi pada tahun 2010, kasus Edwin yang terjadi pada tahun 2010, kasus Doni Arnanto yang terjadi pada tahun 2010, kasus Amirul yang terjadi pada tahun 2010, kasus Mohammad Ishak yang terjadi pada tahun 2010 (Antok, 2012).

Untuk menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat, sejak tahun 2011 Direktorat Jenderal Pajak telah memperkenalkan *Whistleblowing*. Seluruh pegawai pajak dan masyarakat diminta aktif peran sertanya untuk menjadi pelapor pelanggaran yang terjadi dibidang perpajakan. Petunjuk pelaksanaan *Whistleblowing* telah diatur dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-11/PJ/2012 tentang petunjuk pelaksanaan pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) dilingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Sekalipun pemerintah memerlukan peran serta pegawai pajak dan masyarakat, kiranya perlu tetap ada niat baik dari si pelapor. Artinya, yang dilaporkan bukanlah yang bersifat personal, melainkan lebih ke arah tindakan atau perbuatan yang melanggar undang-undang serta kode etik. Dengan niat baik si pelapor, paling tidak hal itu telah menjadi alat kontrol berjalannya pelaksanaan pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan niat baik ini pula pastinya pemerintah telah mendapat kepercayaan kembali dari masyarakat. Pulihnya kepercayaan masyarakat pada akhirnya bisa membangkitkan kepedulian semua pihak akan arti pajak bagi pembangunan bangsa (Richard, 2011).

penulisan ini terinspirasi dari tulisan Basuki tentang ada rupiah dibalik sampah (2009) yang dikaitkan dengan *Whistleblowing*. Tahap awal untuk mengubah niat orang adalah dengan sosialisasi dan memperkenalkan kepada khalayak bahwa sampah bak saham adalah prospectus. Melalui sosialisasi terjadi perubahan dan cara pandang baru seseorang terhadap sampah. Mengetahui dampak pembuangan sampah secara liar yang membahayakan lingkungan itu juga perlu. Secara umum, warga belum mengetahui dampak negatif tersebut.

Dengan membuat orang paham terhadap bahayanya kita berharap munculnya kesadaran dan kepedulian untuk ikut berbuat sesuatu yang positif. Perubahan pola pikir ini hanya mungkin dicapai melalui proses sosialisasi yang menerus/ berkelanjutan. Berdasarkan tulisan Basuki tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa sosialisasi berpengaruh terhadap niat. Apabila pihak Direktorat Jenderal Pajak ingin memunculkan niat seseorang untuk melakukan pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*), maka pihak Direktorat Jenderal Pajak harus memberikan sosialisasi secara maksimal tidak hanya kepada pegawai pajak tetapi juga kepada masyarakat luas agar *Whistleblowing* bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Selain sosialisasi, komitmen profesi juga berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *Whistleblowing*. Hal itu dikarenakan makin berpengalaman seseorang maka makin berkomitmenlah mereka kepada organisasi

tempat mereka bekerja (Brabeck *et al.*, dalam Merdikawati, 2012). Dengan demikian, munculah niat untuk melaporkan kecurangan yang dapat membahayakan keberadaan organisasi mereka. Komitmen terhadap profesi membuat seseorang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dalam hal ini *Whistleblowing*.

Demi keberhasilan pelaksanaan *Whistleblowing*, Direktorat Jenderal Pajak aktif melakukan sosialisasi. Sosialisasi tidak hanya bisa dilakukan melalui penyuluhan akan tetapi juga melalui media masa. Tercatat angka 61,3% untuk efektifitas sosialisasi/ penyuluhan secara nasional, angka yang cukup tinggi dan menjanjikan tersampainya informasi perpajakan dengan baik (Anonim, 2012).

Dengan diberlakukannya *Whistleblowing* akan menutup kesempatan bagi pengemplang pajak dan oknum pajak untuk melakukan korupsi. Pegawai pajak bisa melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh rekannya melalui sarana *Whistleblowing* yang telah disediakan pada tiap-tiap komputer kerja pegawai pajak.

Pelaksanaan *Whistleblowing* selain untuk menghindari penyelewengan wewenang yang dilakukan oleh oknum pegawai, *Whistleblowing* juga dimaksudkan untuk membangun kembali *public trust* terhadap Direktorat Jenderal Pajak. Saat pertama kali *Whistleblowing* diluncurkan, Dirjen Pajak Fuad Rahmany mengajak seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk mengubah budaya permisif menjadi budaya korektif yang berarti tidak akan mentolerir adanya pelanggaran dengan cara melaporkannya melalui sarana *Whistleblowing* (Anonim, 2012).

Seorang pelapor pelanggaran/ kecurangan (*Whistleblower*) di negara barat rata-rata dijadikan panutan/ *role model* (Vinten, 1992) atas tindakan berani mereka melaporkan tindakan tidak etis atau illegal walaupun hal tersebut memberikan resiko

yang besar terhadap karir pekerjaannya, kehidupan pribadi, maupun *mental outlook* terhadap mereka. Seperti beberapa *Whistleblower* kasus-kasus besar di Amerika termasuk didalamnya Sherron Watkins, tidak ada satu pun dari mereka yang memperhatikan pandangan publik yang intens terhadap mereka. Motivasi mereka hanya ingin melakukan sesuatu yang benar pada organisasi dimana mereka bertanggungjawab (Rahardian, 2010: 3).

Sedangkan di Indonesia sendiri, keberadaan peraturan tidak seketika membuat masyarakat di Indonesia gemar melakukan *Whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan posisi saksi di Indonesia sangat rawan terhadap tindak pembalasan seperti pengucilan dan pengancaman. Selain itu status pelapor dapat dengan mudah berubah menjadi tersangka atas tuduhan pencemaran nama baik. Di dalam UU No. 13 Tahun 2006 pasal 10 ayat 1 tentang perlindungan saksi dan korban dijelaskan pula bahwa pelapor merupakan pihak yang mengungkapkan pelanggaran hukum pidana maupun perdata kepada pihak yang berwenang.

Pasal tersebut mengandung arti bahwa di Indonesia masyarakat yang melaporkan pelanggaran kepada pihak yang tidak memiliki otoritas hukum tidak dapat terlindungi meskipun kehadirannya merupakan hal yang vital bagi penegakan keadilan. Kondisi tersebut sangat berbeda dengan Amerika Serikat yang telah memiliki perlindungan hukum yang baik terhadap saksi dan korban (Merdikawati, 2012: 3).

Sebenarnya para *Whistleblower* telah mengetahui risiko-risiko yang mungkin diterimanya. Seperti halnya di Indonesia, mantan Kabareskrim Polri Susno Duaji yang melaporkan adanya kecurangan dalam hal makelar kasus yang terjadi didalam

institusinya justru dijadikan tersangka atas pasal pencemaran nama baik dan pelanggaran disiplin sebagai anggota Polri (Rahardian, 2010: 3).

Sosialisasi dan komitmen profesi dalam beberapa penelitian ditemukan memiliki peran dalam *Whistleblowing*. Penelitian tentang *Whistleblowing* tidak hanya terdapat di Indonesia saja melainkan juga di Luar Negeri. Penelitian-penelitian tentang *Whistleblowing* di Luar Negeri diantaranya yaitu penelitian Elias (2008) sampel yang digunakan adalah mahasiswa auditing S1 di 2 Universitas di USA, Loganathan Krishnan (2011) sampel yang digunakan adalah auditor pada perusahaan di Malaysia, Yin Xu dan Douglas (2003) sampel yang digunakan adalah auditor di Norfolk.

Sedangkan penelitian di Indonesia sendiri diantaranya yaitu penelitian Rahardian (2010) sampel yang digunakan adalah mahasiswa PPA dan Non-PPA Universitas Diponegoro, Merdikawati (2012) sampel yang digunakan adalah mahasiswa di 3 Universitas teratas di Jawa, Chasanah (2012) sampel yang digunakan adalah pegawai KPP di Surabaya, Aditya (2012) mengkaji literatur dari para ahli, Rahadyan dan Andi (2008) sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada KAP di Semarang, Setyadi (2008) sampel yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi pada perguruan tinggi di Jawa Tengah, dan Siwi (2005) sampel yang digunakan adalah wanita karir di Yogyakarta.

Penelitian ini akan membuktikan apakah sosialisasi dan komitmen profesi berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pajak di KPP Pratama Gresik Utara. Pemilihan populasi ini didasarkan atas beberapa pertimbangan. Pertama, jumlah perusahaan besar yang cukup banyak di

wilayah KPP Pratama Gresik Utara, karena dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan besar maka akan semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya suatu pelanggaran. Kedua, di KPP Pratama Gresik Utara masih belum ada kasus *Whistleblowing*. Ketiga, sebelumnya peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada masyarakat, khususnya wajib pajak. Hasilnya adalah semua wajib pajak yang mengisi kuesioner menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui tentang *Whistleblowing*. Hal tersebut terjadi karena pihak KPP belum memberikan sosialisasi tentang *Whistleblowing* kepada masyarakat, khususnya wajib pajak. Jadi untuk saat ini yang mengetahui tentang *Whistleblowing* adalah pihak pegawai pajak. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi berganda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan diteliti selanjutnya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah sosialisasi berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing*?
2. Apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang menguji pengaruh sosialisasi dan komitmen profesi terhadap niat *Whistleblowing* adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sosialisasi terhadap niat *Whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesi terhadap niat *Whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini diharapkan:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan umpan balik bagi Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dalam memberantas tindakan pelanggaran yang terdapat di dunia perpajakan sehingga dapat menumbuhkan citra yang baik dan kepercayaan masyarakat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang perpajakan.