

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) yang semakin pesat turut menjadi sumbangsih kemajuan perekonomian dunia. Hal tersebut ditandai dengan semakin kompleksnya sektor bisnis dan industri baik di sektor publik maupun swasta. Rumah sakit merupakan industri publik yang padat karya dan padat modal yang mana memiliki tenaga kerja dalam jumlah yang besar, perputaran pengadaan barang yang tinggi dan sangat material (Purwitasari, 2013). Keadaan seperti itu memunculkan celah terjadinya tindak kecurangan pada saat aktivitas pengadaan barang dan jasa. Kecurangan yang tidak segera ditangani dengan baik dapat menyebabkan kerugian besar bagi rumah sakit, baik kerugian secara kualitas, kuantitas barang atau jasa juga pada biaya yang dikeluarkan oleh entitas.

Sebagai entitas pelayanan umum, rumah sakit tetap dituntut untuk berjuang dan menampakan kinerja terbaiknya, walaupun kondisi krisis global memberikan dampak pada seluruh sektor, termasuk rumah sakit (Purwitasari, 2013). Tata kelola rumah sakit yang baik akan memberikan gambaran kinerja rumah sakit secara keseluruhan baik dari aspek sumber daya manusia, keuangan dan lain sebagainya, oleh karena itu diperlukan komitmen yang tinggi dari elemen-elemen yang ada didalam organisasi. Kurangnya sinergisitas dalam pengelolaan organisasi dapat melemahkan internal

organisasi itu sendiri, sehingga akan memberikan peluang terjadinya praktik kecurangan, seperti tindakan kecurangan, penyalahgunaan, penyelundupan dan korupsi.

Dewasa ini isu-isu mengenai praktik kecurangan yang terjadi pada entitas publik maupun swasta seharusnya menyadarkan semua pihak untuk membangun tata kelola yang baik dan konsisten, karena tanpa adanya kesadaran dan komitmen akan sulit untuk mewujudkan kinerja keuangan yang baik di dalam suatu entitas (Hermiyetti, 2010). Beberapa contoh kasus menyimpang terjadi di salah satu rumah sakit kota Bekasi dimana salah satu direktornya melakukan *mark-up* harga dalam pengadaan peralatan rumah sakit (Purwitasari, 2013). Perilaku menyimpang atau kecurangan semacam itu tidak hanya terjadi pada rumah sakit, melainkan juga pada perusahaan-perusahaan besar di dunia.

Kasus pelanggaran dalam bidang akuntansi turut menyeret perusahaan-perusahaan besar dunia, salah satunya adalah Enron Global (Arens, 2008). Perusahaan Enron yang menaikan pendapatan perusahaan sebesar \$600 juta dan menyembunyikan hutang perusahaan menggunakan teknik *off balance sheet* senilai \$1,2 miliar. Hal tersebut membuat Wakil Presiden Enron yaitu Sherron Watskin memutuskan untuk melaporkan kecurangan tersebut dengan menuliskan surat kepada Direktur Kenneth Lay untuk mengeluhkan praktik akuntansi agresif yang dilakukan oleh Enron (Kreshastuti, 2014). Kasus ini menyeret *The Big Five* KAP dunia, Kantor

Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen terbukti membantu perekayasaan laporan keuangan Enron selama Enron melakukan kecurangan tersebut.

Diperlukan suatu mekanisme pengungkapan atau pelaporan untuk memerangi perilaku menyimpang tersebut agar tidak terus menerus memunculkan kerugian bagi organisasi. Mekanisme tersebut dikenal dengan istilah *whistleblowing*. Mekanisme *whistleblowing* melibatkan pihak atau individu untuk membantu mengkomunikasikan keberadaan perilaku menyimpang yang disebut dengan *whistleblower*.

Keberadaan *whistleblower* sangat menguntungkan bagi organisasi, karena dengan keberadaannya akan mampu meminimalisir terjadinya praktik kecurangan di internal suatu organisasi. Peran *whistleblower* sangat penting, karena tanpa adanya kemauan dan keberanian individu untuk menjadi *whistleblower* tentunya kecurangan akan lebih sulit terungkap. Seorang *whistleblower* layak mendapatkan apresiasi dan perlindungan atas upayanya dalam membantu mengungkap praktik kecurangan yang terjadi di dalam organisasi.

Pengungkapan rahasia (*whistleblowing*) merupakan pengungkapan kepada orang atau organisasi yang mampu mempengaruhi tindakan atau memiliki kuasa lebih tinggi mengenai praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah yang terjadi (Saud, 2016). Orang yang melakukan tindakan pengungkapan disebut *whistleblower*. Near dan Miceli (1985) menyebutkan empat karakteristik dari *whistleblower*, antara lain (1) karyawan atau mantan karyawan organisasi yang mengalami kecurangan; (2) orang yang dibawah

kendalinya tidak memiliki otorisasi untuk menghentikan kecurangan; (3) diizinkan atau tidak diizinkan membuat laporan; (4) tidak menduduki posisi yang mengharuskan melakukan pelaporan kecurangan kepada korporat.

Survei global oleh ACFE tahun 2016 menyatakan kerugian akibat kecurangan mencapai 5 % dari pendapatan pertahun dari organisasi (ACFE, 2016). Indonesia telah mengatur dan mendorong setiap organisasi privat maupun publik untuk membangun sistem *whistleblowing* agar mekanisme pengawasan berjalan lebih maksimal (Guyers dan Peterso, 2013). Adapun regulasi yang mengatur tentang *whistleblowing* diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban serta surat edaran mahkamah agung nomor 4 tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan saksi pelaku yang bekerja sama (Saud, 2016). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor pertama adalah perilaku etis. Seorang *whistleblower* idealnya memiliki sensitivitas etika yang baik untuk mengidentifikasi penyimpangan atau kecurangan lalu mengupayakan alternatif untuk mencegah dan juga menyelesaikannya. Terlebih dalam lingkup organisasional yang luas sehingga sangat mungkin terdiri dari beberapa suku, ras dan bangsa yang memiliki pandangan mengenai etika yang berbeda. Prilaku etis menjadi suatu bagian yang kompleks karena melibatkan berbagai komponen kognitif. Melalui penerapan nilai-nilai kejujuran dan etika yang tinggi akan menciptakan

lingkungan yang kondusif dan menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan karyawan dan mendorong karyawan dalam berperilaku etis (Nugroho, 2015).

Kedua adalah komitmen profesional. Komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur (Larkin, 1990). Melalui tingkat loyalitas dan kepatuhan yang tinggi maka seorang karyawan cenderung tidak menerima bahkan akan melaporkan kecurangan atau penyimpangan yang terjadi dalam organisasinya. Beberapa riset menunjukkan bahwa *whistleblower* sebenarnya mungkin mempunyai komitmen yang sangat kuat kepada organisasi mereka (Jalil, 2013). Disamping itu komitmen profesional yang baik selain menguntungkan diri karyawan juga memberikan keuntungan bagi organisasi.

Faktor ketiga adalah pandangan mengenai tindakan balas dendam akibat tindakan pelaporan yang telah dilakukan atau disebut dengan *personal cost*. Ini di duga menjadi salah satu alasan mengapa individu enggan untuk melaporkan kecurangan yang mereka ketahui, karena mereka meyakini bahwa laporan tidak akan ditindak lanjuti dan minimnya perlindungan dari manajemen dari ancaman retalasi. Menurut Septianti (2013) individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memiliki posisi yang kuat dan memiliki kewenangan untuk mengganti pegawai dalam organisasi cenderung memiliki persepsi *personal cost* yang akan ditimbulkan dari

perilaku *whistleblowing* akan relative rendah, sehingga individu tersebut akan terlibat dalam perilaku *whistleblowing*.

Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dan penolakan dari karyawan lain atas pengungkapan yang dilakukan (Elliston,1982). Oleh karena itu sudah seharusnya bagi seorang *whistleblower* mendapatkan perlindungan atau dukungan dari organisasi. Dukungan organisasi yang tinggi akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, ini sangatlah penting karena memberikan rasa aman kepada *whistleblower* (karyawan) untuk mengungkapkan kecurangan yang ditemukannya, hal tersebut diduga memiliki persepsi positif terhadap niatan melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Kusumastuti (2012) menyatakan semakin tinggi karyawan berperilaku etis, maka semakin tinggi pula karyawan untuk tidak melakukan kecurangan. Yulianto (2015) mengatakan semakin tinggi komitmen profesional seseorang maka semakin tinggi pula perilaku *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian Bagusianto dan Nurkholis (2015) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi tidak akan ragu untuk melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi untuk menyelamatkan organisasinya dari kecurangan yang dilakukan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas peneliti termotivasi ingin melakukan penelitian ini dikarenakan pertama, menguji apakah etika, komitmen profesional dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Kedua, apakah faktor dukungan organisasi mampu memoderasi hubungan masing-masing variabel meliputi etika, komitmen profesional dan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu banyaknya inkonsistensi hasil dari penelitian sebelumnya menjadikan alasan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengulas fenomena *whistleblowing* terjadi di bidang perpajakan, kesehatan serta politik yang melibatkan petinggi-petinggi negara Indonesia. Penelitian ini mengacu pada penelitian Saud (2016) dengan menjadikan variabel dukungan organisasi sebagai variabel *moderating*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu memperkuat pengaruh persepsi control perilaku terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Saud (2016), penelitian ini menggunakan variabel perilaku etis, komitmen profesional dan *personal cost* karena variabel tersebut diduga oleh peneliti berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian ini mencoba memperluas ruang lingkup penelitian pada organisasi sektor publik yaitu rumah sakit. Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran mengenai penentuan kebijakan pengendalian perilaku karyawan. Pengendalian perilaku yang baik diyakini akan meminimalkan terjadinya kecurangan dan meningkatkan efektifitas pengendalian internal organisasi.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Etis, Komitmen Profesional dan**

Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo)

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas oleh peneliti, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Bagaimana pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* ?
3. Bagaimana pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* ?
4. Apakah dukungan organisasi memoderasi hubungan antara perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing* ?
5. Apakah dukungan organisasi memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* ?
6. Apakah dukungan organisasi memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*
- b. Mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*
- c. Mengetahui pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*
- d. Mengetahui pengaruh dukungan organisasi dalam memperkuat hubungan antara perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*
- e. Mengetahui pengaruh dukungan organisasi dalam memperkuat hubungan antara komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*
- f. Mengetahui pengaruh dukungan organisasi dalam memperkuat hubungan antara *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan koleksi literatur bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

2. Bagi Rumah Sakit yang Diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penentuan kebijakan pengendalian perilaku dalam organisasinya.

3. Bagi Peneliti

Mengembangkan kemampuan peneliti dalam bidang penelitian dan penulisan yang diperoleh di bangku kuliah.

4. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya baik bersifat melanjutkan atau mengembangkan.

