

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kelanjutan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan teknologi atau IPTEK telah mengalami kemajuan dan berkembang secara signifikan. Perkembangan ini juga menjadi sumbangsih terhadap kemajuan teknologi diberbagai bidang, terutama dibidang ekonomi. Kemajuan ini ditandai dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi. Namun, pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi dapat memicu terjadinya penyelewengan atau kecurangan. Kecurangan sering terjadi dan berasal dalam negeri ataupun manca-negara dengan karakteristik yang beragam. Pelaku kecurangan juga berasal dari berbagai jenis golongan dan latar belakang yang berbeda (Effendi, 2019).

Bentuk kecurangan yang paling sering terjadi berada di lingkungan organisasional dan hal tersebut masih menjadi perbincangan yang hangat (Nugraha, 2017). Hal ini juga didukung oleh data dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang menyatakan bahwa kasus kecurangan masih sering ditemukan di sektor pemerintahan. Kecurangan-kecurangan yang terjadi akan menimbulkan stigma yang negatif di kalangan masyarakat. Kecurangan yang tidak segera ditangani akan merusak citra dari entitas pemerintahan tersebut.

Seringkali berita yang ditayangkan di televisi nasional masih membahas seputar masalah kecurangan yang terjadi di entitas publik. Contoh kecurangan yang terjadi di instansi pemerintahan pusat baru-baru ini adalah kasus Jiwasraya yang menyebabkan kerugian negara sebesar Rp 16,81 Triliun. Kejadian ini tentunya mampu menyadarkan semua pihak tentang pentingnya

tata kelola yang baik. Selain pemerintahan pusat, pemerintahan daerah juga tidak lepas dari kasus kecurangan. Sebagai contoh adalah kasus penyelewengan yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten pada tahun 2017 di mana Bupati Sri Hartini terbukti melakukan tindak pidana korupsi terkait dengan promosi dan jabatan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Dengan adanya kasus tersebut Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menahan 4 tersangka yang terkait dengan dugaan suap promosi dan jabatan yaitu Bupati Klaten periode 2016-2021, Kepala Bidang Pendidikan Dasar, Sekretaris Dinas Pendidikan, dan Kasi SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten (Aprilia, 2018).

Pada tahun 2018 di wilayah Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, berdasarkan artikel yang diperoleh dari www.koranmemo.com pada bulan Juli Kepala Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Ponorogo diperiksa oleh Kejaksaan Negeri (Kejari) terkait adanya dugaan penyimpangan penyaluran Bantuan Keuangan Siswa Miskin (BKSM). Pemeriksaan ini melibatkan Kabid Pembinaan untuk SD dan SMP serta 3 Kepala SD dan SMP Negeri. Menurut Kasi Pidana Khusus (Pidsus) Kejari Kabupaten Ponorogo pemanggilan ini terkait dengan proses penganggaran program BKSM tersebut dan kerugian akibat kasus tersebut senilai Rp 9,7 Milliar.

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Ponorogo. Sebagai entitas publik yang berkontribusi untuk masyarakat, BPPKAD Kabupaten Ponorogo mempunyai kewajiban untuk memberikan tata kelola yang baik terutama dalam

aspek transparansi pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Tata kelola yang baik diharapkan akan mengurangi terjadinya praktik kecurangan.

Tingkat kecurangan di dalam entitas publik dapat diminimalisir dengan adanya mekanisme pengungkapan atau pelaporan terhadap tindakan yang tidak etis. Pengungkapan ini bertujuan supaya tidak merugikan organisasi yang bersangkutan. Mekanisme pengungkapan atau pelaporan tersebut dikenal dengan istilah *whistleblowing*. Istilah *whistleblowing* sering digunakan dalam olahraga yang menggambarkan seorang wasit meniup peluitnya untuk menghentikan pemain yang telah melakukan pelanggaran (Indriani, dkk. 2019). Dalam konteks organisasi, *whistleblowing* adalah suatu cara yang digunakan untuk menghentikan pelanggaran atau penipuan yang terjadi di dalam manajemennya. Mekanisme tersebut melibatkan individu di dalam organisasi (*internal*) dan individu di luar organisasi (*eksternal*). Seseorang yang mengekspos kecurangan atau manipulasi disebut *whistleblower*.

Di Republik Indonesia, prinsip *whistleblowing* telah disahkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 mengenai Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung No. 04 Tahun 2011 terhadap Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama. Diharapkan dengan adanya asasi ini mampu meningkatkan *whistleblower* dalam berperan aktif memerangi kecurangan. Riset Near dan Miceli (1985) menuturkan empat spesifikasi *whistleblower* sebagai berikut : (1) pegawai atau eks-pegawai lembaga yang menderita kerugian; (2) orang yang tidak memiliki wewenang untuk menghentikan manipulasi; (3) diizinkan atau

tidak diizinkan membuat laporan; (4) tidak didalam kondisi yang mengharuskan melakukan pelaporan manipulasi dilembaga.

The Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) pada tahun 2014 mengungkapkan bahwa kemudaratn akibat kecurangan lebih dari \$3,7 triliun atau 5% dari pendapatan tahunan seluruh organisasi (Perdana, dkk. 2018). Berdasarkan data “ACFE Chapter Indonesia” yang bekerjasama dengan “Pusat Penelitian dan Pencegahan Kejahatan KeraH Putih (P3K2P) STIE Perbanas Surabaya” melaporkan kecurangan yang sering terjadi di Indonesia adalah tindak pidana korupsi dengan kerugian rata-rata sebesar Rp 100 juta hingga Rp 500 juta per kasus. Kecurangan yang terjadi seringkali sulit terdeteksi karena individu yang melakukan kecurangan cenderung berupaya menutupi kejahatannya.

Beberapa sebab yang menyebabkan pribadi memiliki niat atau intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Aspek pertama adalah sikap. Sikap melambangkan catatan dalam hal merespon perilaku secara positif atau negatif. Hasil riset “Ajzen” (1991) membuktikan sikap terhadap perilaku didasari oleh perpaduan antara keyakinan perilaku dan hasil yang akan didapatkan. Keyakinan perilaku adalah keyakinan individu mengenai dampak positif atau negatif suatu perilaku, sedangkan hasil yang didapatkan adalah timbal balik dari perilaku yang telah dilakukan. Hal tersebut dapat disimpulkan jika pribadi percaya perilaku yang dilakukan menghasilkan dampak positif maka akan memiliki sikap yang positif dan sebaliknya, jika individu percaya perilaku yang dihasilkan memberikan dampak negatif maka individu tersebut akan memiliki sikap negatif terhadap perilaku.

Faktor kedua adalah persepsi kontrol perilaku. Persepsi kontrol perilaku berasal dari kepercayaan tiap individu. Keyakinan kontrol merupakan kepercayaan pribadi mengenai ada atau tidak faktor pendukung atau penghambat individu untuk melakukan suatu kepribadian. Ketentuan tersebut berasal dari kejadian masa lalu serta informasi dari pengalaman orang lain (Saud, 2016). Semakin individu merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit hambatan maka kontrol perilaku yang dirasakan akan semakin besar dan sebaliknya, jika semakin sedikit faktor pendukung dan banyak hambatan yang dialami maka semakin kecil kontrol yang dirasakan atas perilaku tersebut. Individu akan merasa sulit untuk mempersepsikan perilaku tersebut.

Menjadi *whistleblower*, tidak menutup kemungkinan adanya konsekuensi terhadap tindakan balas dendam yang dilakukan oleh pegawai yang menolak pelaporan *whistleblowing*. Walaupun *whistleblowing* telah diatur di dalam undang-undang, hal ini tidak cukup untuk menjaga keamanan pelapor (Effendi, 2019). Oleh karena itu, peneliti menambahkan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi yang diharapkan bisa memperkuat atau memperlemah kepercayaan pribadi untuk melaporkan kecurangan. Menjadi seorang *whistleblower* sudah selayaknya mendapatkan perlindungan hukum dan support dari lembaga tempatnya bekerja. Kontribusi organisasi yang diberikan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai (Indarwati, 2018). Dukungan organisasi juga mampu memberikan rasa aman kepada pegawai untuk memberitakan kecurangan yang ditemukan.

Hasil observasi Damayanthi, dkk (2017) menyatakan sikap dan persepsi kontrol perilaku mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

intensi *whistleblowing*. Sejalan dengan eksplorasi Zubaidah (2019) yang menyatakan bahwa sikap dan kontrol perilaku yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian Wibowo (2019) memperlihatkan bahwa sikap dan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Observasi yang dilakukan oleh Zubaidah (2019) menerangkan bahwa dukungan organisasi memoderasi interaksi antara sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing*. Berbeda dengan eksplorasi Rahayu (2018) yang menunjukkan bahwa kontribusi instansi tidak memoderasi antara sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing* eksternal dan internal.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil yang tidak konsisten sehingga peneliti tertarik untuk melakukan kajian kembali dengan judul **“Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi *Whistleblowing* dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Sikap* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* ?
2. Apakah *Persepsi Kontrol Perilaku* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* ?
3. Apakah *Dukungan Organisasi* mampu memoderasi pengaruh antara *Sikap* terhadap Intensi *Whistleblowing* ?

4. Apakah *Dukungan Organisasi* mampu memoderasi pengaruh antara *Persepsi Kontrol Perilaku* terhadap Intensi *Whistleblowing* ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Bersumber dari paparan rumusan masalah yang telah disampaikan, riset ini mempunyai tujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh *Sikap* terhadap Intensi *Whistleblowing*.
2. Pengaruh *Persepsi Kontrol Perilaku* terhadap Intensi *Whistleblowing*.
3. Pengaruh *Dukungan Organisasi* dalam memoderasi hubungan antara *Sikap* dengan Intensi *Whistleblowing*.
4. Pengaruh *Dukungan Organisasi* dalam memoderasi hubungan antara *Persepsi Kontrol Perilaku* dengan Intensi *Whistleblowing*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya riset ini, peneliti berharap bisa memberikan kebaikan sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Hasil riset dapat digunakan sebagai tambahan pusparagam literatur di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

2. Bagi Objek yang Diteliti

Hasil riset dapat memberikan sketsa terhadap perilaku etis para pegawai dan pengambilan keputusan di dalam organisasi.

3. Bagi Peneliti

Hasil riset merupakan implikasi kemampuan peneliti yang diperoleh selama masa kuliah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil riset diharapkan dapat berguna sebagai acuan peneliti untuk penelitian yang bersifat melanjutkan ataupun mengembangkan.

