

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Korupsi dan kecurangan yang dilakukan pemerintah daerah menjadi topik umum dalam pemberitaan dan perbincangan publik. Tingginya jumlah kasus kecurangan akan berdampak pada layanan pemerintah daerah (Salsabilla et al., 2023). Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan negara sebagai penyelenggara pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan akan berfungsi secara maksimal jika ASN menjalankan tanggung jawab dan kewenangan sebagaimana mestinya. Dalam bertindak Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kudus diatur dalam Peraturan Bupati No 44 Tahun 2019 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Kudus.

Peraturan di tingkat daerah mengatur pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan pembinaan dan pertolongan, kemandirian daerah, dan pemajuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Sistem yang memungkinkan setiap orang untuk melaporkan suatu tindakan atau informasi yang mengisyaratkan adanya pelanggaran disebut dengan Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS). Sistem ini ditetapkan pada tahun 2018 melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 109 Tahun 2017 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Badan Nasional Pengelola Perbatasan. Mengurangi kerugian akibat pelanggaran pada perusahaan melalui identifikasi dini merupakan salah satu tujuan penerapan layanan pelaporan

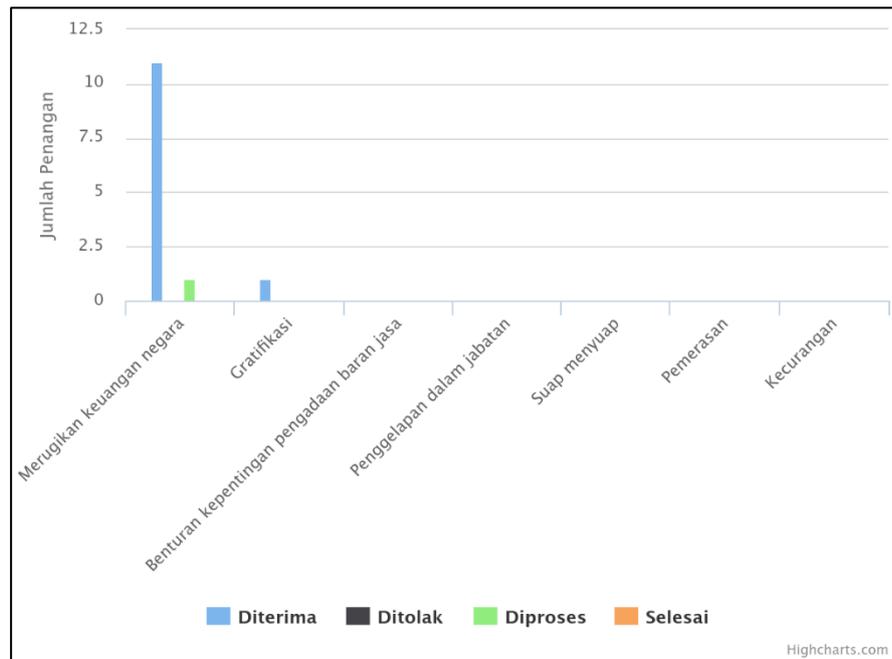
ini. *Whistleblowing* yang berlaku di Kabupaten Kudus diatur dalam Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Kudus Nomor 68 Tahun 2019 tentang mekanisme penanganan pengaduan/*whistleblower system* tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus (Kudus, 2019).

Niat *whistleblowing* merupakan niat yang dimiliki individu untuk melaporkan tindakan pelanggaran atau kecurangan. Individu akan melakukan tindakan tertentu apabila individu tersebut ingin melakukan. Karena rasa ingin itu yang akan mendorong muncul niat. *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun non aktif terkait dengan pelanggaran, kejanggalan, kecurangan, tindakan ilegal, tindakan tidak bermoral atau beretika kepada pihak internal maupun eksternal organisasi (Near & Miceli, 1995). *Whistleblower* adalah pegawai atau karyawan yang berani melaporkan adanya penyimpangan yang terjadi dalam instansi karena mereka memiliki bukti yang kuat dan mereka sangat percaya bahwa bukti tersebut dapat menjadi pendukung mereka untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi di institusi. *Whistleblower* dalam kehidupan sehari-hari bukanlah perkara mudah. Resiko yang akan diterima karena menjadi *whistleblower* akan sangat banyak salah satu resikonya adalah pembalasan dari pihak yang dilaporkan, perhatian dari media, serta perasaan mengkhianati perusahaan dimana ia bernaung. Meminimalisir risiko *whistleblower*, Pemerintah Indonesia menerbitkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, yang diantaranya menyebutkan bahwa saksi berhak memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta

bendanya, serta bebas dari ancaman yang berkaitan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikan.

**Gambar 1. 1**

**Grafik Penanganan Pengaduan *Whistleblowing System* di Kabupaten Kudus**



(Sumber: [wbs.kuduskab.go.id](http://wbs.kuduskab.go.id))

Berdasarkan Gambar 1.1, diatas dapat disimpulkan bahwa WBS Kabupaten Kudus sedang memproses 1 pengaduan tentang kasus merugikan keuangan negara. Terdapat 12 kasus tentang kasus merugikan keuangan negara dan 1 kasus gratifikasi yang diterima dan belum di proses. Dapat disimpulkan bahwa masih sedikit individu yang menggunakan pelaporan pelanggaran dengan *whistleblowing system* di Kabupaten Kudus. Pengungkapan pelanggaran menggunakan *whistleblowing* harus terus ditingkatkan karena salah satu tujuan dari pembuatan layanan pelaporan ini adalah untuk mengurangi kerugian yang disebabkan oleh pelanggaran pada organisasi melalui deteksi dini. Pengungkapan pelanggaran yang

dilakukan oleh *whistleblower* pada umumnya dilakukan secara rahasia dengan tujuan yang baik yaitu mencegah terjadinya praktik korupsi.

Beberapa kasus kecurangan yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kudus diantaranya:

1. Korupsi penjualan tanah kas desa oleh mantan sekdes desa Cendono (Jateng, 2024)
2. Korupsi lelang tanah bengkok desa Undaan Kidul (Jateng, 2023)

Beberapa karakteristik dapat mempengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing* antara lain sikap, kontrol perilaku, religiusitas dan komitmen profesional. Sikap merupakan sebuah kesiapsiagaan rasa untuk memberikan tindakan yang kemudian mengarah pada perilaku (Kurniawati & Aris, 2022). Sikap disini menentukan seseorang karyawan akan mempertimbangkan apa yang memotivasi karyawan tersebut untuk membocorkan rahasia. Sejauh mana seseorang mempersepsikan hasil positif atau negatif akibat dari *whistleblowing* adalah salah satu cara untuk memahami sikap mereka terhadap *whistleblowing* (Park et al., 2009). Sikap seseorang diartikan sebagai keadaan emosinya yang menentukan diterima atau ditolaknya sesuatu dalam *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991).

Penelitian mengenai sikap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* telah dilakukan Angrayni et al. (2021), Kurniawati et al. (2022) dan Lingga et al. (2023) menunjukkan bahwa sikap yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryono et al. (2016) yang menunjukkan bahwa sikap untuk

melakukan pelaporan pelanggaran tidak memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kontrol perilaku menurut Rustiarini & Sunarsih (2015) yakni perilaku mengenai kontrol diri yang kemudian berhubungan dengan tingkah laku. Kontrol perilaku adalah kesulitan ataupun kemudahan dalam melakukan atau bertindak terhadap suatu perilaku. Ajzen (1991) menyatakan bahwa sejauh mana suatu perilaku dapat dikontrol bergantung pada seberapa mudah atau sulitnya perilaku tersebut dijalankan. Motivasi seorang karyawan untuk bertindak sesuai dengan sejauh mana karyawan tersebut yakin dapat mempengaruhi hasil suatu kegiatan. Kemampuan seseorang dalam mengatur tingkah laku dipengaruhi oleh beberapa keadaan baik bersifat internal maupun eksternal. Keinginan individu untuk melakukan suatu tindakan kebaikan seperti *whistleblowing* akan muncul jika karyawan tersebut merasa bahwa tindakan yang dilakukan tersebut benar dan telah melalui proses kontrol perilaku pada diri individu.

Penelitian mengenai kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* telah dilakukan oleh Lingga et al., (2023) Kurniawati et al., (2022) menunjukkan bahwa kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* yang berarti apabila kontrol perilaku baik maka akan meminimalisir terjadinya niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila & NR (2023) menunjukkan bahwa kontrol ternyata tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Menurut Ayem et al., (2021), religiusitas seseorang dapat diartikan sebagai tingkat pemahaman agama yang mendasari pengambilan keputusannya. Keyakinan

mutlak terhadap prinsip dan nilai agama adalah apa yang kita maksud ketika berbicara tentang religiusitas. Banyak individu di negara berkembang, seperti Indonesia, memprioritaskan pekerjaan mereka berdasarkan pertimbangan budaya, agama, dan filosofis (Salsabilla & NR, 2023). Sebuah sistem yang menetapkan standar tertentu adalah agama. (Satrya et al., 2019), standar agama dapat menjadi pedoman dalam menjalani hidup yang taat pada kaidah agama.

Penelitian mengenai religiusitas terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* telah dilakukan oleh Salsabila et al., (2023), Ayem et al., (2021) dan menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha et al., (2018) dikatakan bahwa aspek religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha (2017) Kurniawati & Aris (2022) Prayogi & Suprajitno (2020) Putri & Suhartini (2022) Rusmita (2022) Putri & Zahroh (2022) masih terdapat hasil yang tidak konsisten terkait dengan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Salsabila et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh sikap, kontrol perilaku dan religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*” dengan objek pada OPD Kota Bukittinggi. Pada penelitian ini ditambahkan variabel independen komitmen profesional. Komitmen profesional merupakan level kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pentingnya karir seseorang terhadap identitas seseorang dan pentingnya komitmen profesional

seseorang terhadap kesuksesan seseorang di tempat kerja. Secara umum, seseorang cenderung tidak berhenti dari pekerjaannya jika mereka sangat menyukainya pekerjaannya (Kurniawati & Aris, 2022). Dari beberapa penelitian tersebut, dapat menyimpulkan bahwa perlunya *whistleblowing* untuk mengubah suatu sistem berjalan kurang baik, serta dianggap apabila suatu sistem tersebut tidak berjalan baik serta tidak ada perbaikan, maka *whistleblowing* dianggap menjadi salah satu cara yang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut mengenai sikap, kontrol perilaku dan religiusitas. Oleh karena itu penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh sikap, kontrol perilaku, religiusitas dan komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus)**”

## **1.2 Ruang lingkup**

Studi ini mempersempit fokus untuk mengatasi permasalahan yang mendesak dan menjangkau peserta yang dituju. Agar dapat dilakukan penelitian yang memberikan kontribusi terhadap tujuan penelitian. Dalam penelitian ini pokok pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus menjadi obyek penelitian ini.
2. Niat untuk melakukan *whistleblowing* merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.
3. Sikap, kontrol perilaku, religiusitas dan komitmen profesional merupakan variabel independen dalam penelitian ini.

### 1.3 Perumusan Masalah

*Whistleblowing* mengacu pada ketika seorang karyawan baik aktif maupun nonaktif, memberi tahu kepada karyawan lain atau masyarakat tentang perilaku yang tidak etis atau melanggar hukum dalam perusahaan (Near et al., 1995). Berdasarkan perilaku tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa sebuah organisasi dan atau perusahaan apabila mempunyai kesalahan dapat dilakukan perbaikan melalui kritik berbentuk *whistleblowing*. Penulis sudah menjelaskan di poin sebelumnya, bahwa berbagai bentuk kecurangan dalam internal perusahaan berdampak pada perusahaan atau pelakunya. Kasus kecurangan dapat berupa korupsi, gratifikasi, konflik kepentingan, pemberian terima kasih yang illegal atau tidak sah serta penyalahgunaan asset.

Niat melakukan *whistleblowing* pada suatu organisasi sangat rentan dengan sikap karyawan dalam menanggapi kecurangan, kurangnya kontrol perilaku dalam pengungkapan kecurangan, rendahnya religiusitas karyawan untuk melaporkan kecurangan yang tidak sesuai dengan ajaran agama dan kurangnya komitmen profesional atau kecintaan pada profesi di perusahaan yang mengakibatkan niat melakukan *whistleblowing* sangat rendah.

Berdasarkan fenomena menunjukan bahwa niat melakukan pelaporan pelanggaran masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 yang menunjukan masih sedikit individu yang melakukan pelaporan pelanggaran menggunakan *whistleblowing system*. *Whistleblowing* diperlukan untuk mengubah suatu sistem berjalan kurang baik, serta dianggap apabila suatu sistem tersebut tidak

berjalan baik serta tidak ada perbaikan, maka *whistleblowing* dianggap menjadi salah satu cara yang efektif.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa korupsi dan pelanggaran lainnya merupakan masalah besar di Kudus, yang menyebabkan kerugian finansial dan kompilasi hukum akibat lemahnya pengendalian internal yang memungkinkan staf melakukan penipuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh sikap, kontrol perilaku, religiusitas dan komitmen profesional pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus. Dengan berdasarkan pada *theory of planned behaviour* yang mengungkapkan hubungan antara sikap dan perilaku. Menurut teori ini sikap yang baik akan mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* dan kontrol perilaku juga membuat orang berpikir bahwa dirinya bertanggung jawab atas tindakannya, mengakui akibat dari tindakannya. Sesuai dengan *theory of planned behaviour* seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi idealnya akan melaporkan suatu kecurangan karena tidak sesuai dengan yang diajarkan pada agama dan ketika seseorang berkomitmen pada pekerjaannya maka akan melindungi organisasinya dari penyimpangan dan penipuan. Dengan melakukan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*), masalah-masalah ini dapat diantisipasi dan dicegah agar tidak terjadi.

#### **1.5 Kegunaan penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk beberapa pihak, termasuk:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Pemerintah dan masyarakat dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini dengan mempelajari lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblower*, termasuk sikap, kontrol perilaku, religiusitas, dan komitmen profesional.
  - b. Diharapkan dapat berkontribusi pada literatur dan peneliti selanjutnya di bidang akuntansi.
  - c. Dapat dijadikan sebagai sumber atau rujukan bagi peneliti-peneliti mendatang, sehingga bermanfaat bagi pengembangan penelitian di lingkungan masyarakat maupun mahasiswa.
2. Kegunaan praktisi
- a. Bagi penulis  
Studi ini akan menjelaskan topik yang ada, memperluas wawasan, dan membuka jalan bagi konsep-konsep teoritis yang dibahas di kelas untuk dipraktikkan.
  - b. Bagi peneliti lain  
Penelitian ini akan digunakan untuk membantu memajukan pengetahuan akuntansi perilaku dan menjadi landasan untuk penelitian serupa di masa depan.
  - c. Bagi mahasiswa  
Signifikansi permasalahan penipuan atau pelanggaran yang timbul dalam suatu perusahaan dapat dijelaskan.