

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Whistleblowing merupakan sebuah fenomena yang sudah sejak lama terjadi di berbagai negara dan banyak menyita perhatian dunia (Saputra dan Dwita, 2018). Yuswono dan Hartijasti (2018) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai istilah dari tindakan pengungkapan kegiatan tidak etis, kesalahan, dan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan kepada pihak yang dianggap mampu untuk mencegah atau mengatasi terjadinya kegiatan ilegal atau salah tersebut. Seseorang yang mengetahui dan mengungkapkan suatu tindakan kecurangan atau tindakan melanggar hukum di dalam institusi atau organisasinya dan melaporkannya kepada pihak yang lebih mempunyai otorisasi lebih tinggi atau pihak luar perusahaan disebut dengan *whistleblower* (Nikmah, 2014).

Tindakan *whistleblowing* dapat memberikan manfaat kepada anggota organisasi, *stockholders*, dan masyarakat umum melalui pengungkapan yang dilakukan oleh *whistleblower* atas *wrongdoing* yang dilakukan oleh pihak organisasi seperti *fraud*, pelanggaran keamanan, atau diskriminasi (Miceli, Near, dan Schwenk, 1991). Berdasarkan hasil penelitian dari *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Global*, setiap tahunnya rata-rata 5% dari pendapatan organisasi menjadi korban *fraud*. Survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* pada tahun 2016 menyatakan sebanyak 37%

responden berpendapat bahwa laporan yang dilaporkan oleh karyawan sebagai pihak internal perusahaan merupakan media utama dalam penemuan *fraud*.

Menjadi seorang *whistleblower* dan melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan. Sebelum seseorang memutuskan untuk melaporkan atau mengungkapkan kecurangan yang diketahuinya, ia harus mempertimbangkan lebih dahulu risiko yang akan ia terima atas tindakannya tersebut (Wardani dan Sulhani, 2017). Tidak semua pegawai atau anggota organisasi yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan atau pelanggaran akan melaporkan tindak kecurangan tersebut kepada pihak internal perusahaan atau kepada publik. Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyatakan bahwa terdapat satu dari empat karyawan yang mengetahui adanya kecurangan atau pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) tetap diam dan tidak berbuat sesuatu atas tindakan kecurangan atau pelanggaran yang diketahuinya (KNKG, 2008). Seorang *whistleblower* atau peniup peluit harus mempunyai motivasi yang kuat untuk berani mengungkapkan skandal kejahatan kepada pimpinan perusahaan ataupun kepada publik (Semendawai et al., 2011).

Salah satu kasus dimana istilah *whistleblower* mulai di kenal di Indonesia terjadi pada tahun 2010 saat seorang Perwira Tinggi Polri yang pada waktu itu menjabat sebagai Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) bernama Komisar Jenderal Susno Duadji mengungkapkan skandal makelar kasus (markus) di institusi Polri terkait kasus korupsi dan pencucian uang yang melibatkan pegawai pajak Gayus Tambunan (Liputan6, 2010). Dilansir dari Medcom (2017), Susno Duadji sebagai seorang *whistleblower* yang mengungkapkan tindak pelanggaran

yang dilakukan oleh institusi tempatnya bekerja justru dianggap mencemarkan nama institusi tersebut. Susno Duadji kemudian dicopot dari jabatannya dan digugat balik ke pengadilan. Salah satu anggota DPR, Ahmad Yani, menganggap bahwa pencopotan Susno Duadji dari jabatannya dalam sidang etik memperlihatkan bahwa hal tersebut syarat dengan nuansa balas dendam (Tribunnews, 2010).

Kasus lain mengenai ancaman terhadap *whistleblower* yaitu kasus dugaan suap kepada anggota DPRD Kabupaten Tanggamus terkait dengan pengesahan APBD 2016 yang dilakukan oleh Bupati Tanggamus, Bambang Kurniawan. Sepuluh orang *whistleblowers* yang melaporkan tindakan tersebut mengalami serangan balik berupa ancaman secara fisik, psikis, hingga ancaman karir terhadap keluarga pelapor (ICJR, 2017). Tindakan yang bertujuan untuk membalas atau mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan orang lain terhadapnya disebut retaliasi (Nikmah, 2014). Menurut Joy (2014) retaliasi merupakan tuntutan yang dilakukan oleh rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melaporkan pelanggaran. Beberapa contoh retaliasi yang bisa didapatkan oleh *whistleblower* adalah pengucilan, pemberian kerja atau tugas yang berat, mutasi kerja, dan bahkan dapat berupa pemecatan kerja (Nikmah, 2014). Potensi adanya retaliasi penting dalam menjelaskan keputusan seseorang untuk terlibat atau tidak dalam melakukan tindakan *whistleblowing* (Liyanarachchi dan Newdick, 2009). Hal itu diperkuat oleh hasil penelitian Kusnadi & Ariyanto (2018) dan Saputra & Dwita (2018) yang menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat retaliasi

atau ancaman balas dendam maka semakin rendah intensi individu tersebut untuk melakukan pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing*.

ACFE (2016) menyatakan bahwa fraud yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi. Salah satu objek korupsi yang hingga saat ini tidak dapat diberantas sepenuhnya terjadi di bidang kesehatan (ICW, 2015). *Indonesia Corruption Watch* (ICW) menegaskan bahwa pengelolaan dana kesehatan yang selalu meningkat setiap tahunnya masih kurang efisien, sehingga menjadi rawan tindak korupsi dan mengakibatkan program kesehatan pemerintah menjadi tidak efektif dan derajat kesehatan masyarakat Indonesia masih belum menunjukkan performa yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh *Indonesia Corruption Watch* (ICW) pada tahun 2015 menunjukkan adanya kenaikan peringkat pada kasus korupsi dana jaminan kesehatan seperti dana yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan dana jaminan kesehatan lainnya. ICW menyatakan bahwa setelah penerapan BPJS Kesehatan, korupsi terkait jaminan kesehatan diduga semakin banyak. Salah satunya adalah kasus penyelewengan dana BPJS Kabupaten Subang tahun 2014 yang dilakukan Bupati Subang, Ojang Sohandi. Dilansir dari Tempo.co, mantan Bendahara Pengeluaran Dinas Kesehatan Kabupaten Subang, Suhendi, mengatakan Ojang selalu memungut uang miliaran rupiah dari kas Dinkes Subang, baik yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah maupun dana kapitasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Selain dilakukan oleh kepala daerah, korupsi dana jaminan kesehatan juga dapat dilakukan oleh pihak-pihak lainnya. Mengacu pada Permenkes no. 36 Tahun 2015 ada sejumlah pihak yang berpotensi melakukan *fraud* dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yakni peserta, fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP), fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjutan (FKRTL), petugas BPJS Kesehatan, penyedia obat dan alat kesehatan. Hasil pemantauan yang dilakukan oleh ICW pada tahun 2017, terdapat lebih dari 49 temuan kasus fraud atau kecurangan dalam program JKN yang dilakukan oleh peserta fasilitas kesehatannya sendiri baik ditingkat Puskesmas maupun Rumah Sakit dan juga dilakukan oleh BPJS Kesehatan maupun orang-orang yang terlibat dipengadaan obat dan alat kesehatan. Berdasarkan buletin Info BPJS Kesehatan (2015) bentuk-bentuk kecurangan yang rawan dilakukan oleh Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan (FKRTL) yakni penulisan kode diagnosis yang berlebihan (*upcoding*); penjiplakan klaim dari pasien lain (*cloning*); klaim palsu (*phantom billing*); penggelembungan tagihan obat dan alat kesehatan (*inflated bills*); pemecahan episode pelayanan (*services unbundling or fragmentation*); rujukan semu (*self-referrals*); tagihan berulang (*repeat billing*); memperpanjang lama perawatan (*prolonged length of stay*); memanipulasi kelas perawatan (*type of room charge*); dan membatalkan tindakan yang wajib dilakukan (*cancelled services*). Dengan berbagai bentuk kecurangan yang dapat dilakukan oleh petugas atau pegawai pada tersebut, maka terdapat kemungkinan adanya pegawai lain yang mengetahui tindak tersebut atau dengan kata lain, pegawai yang mengetahui tindakan tersebut

berpotensi untuk menjadi seorang *whistleblower* jika dia memutuskan untuk melaporkan tindakan tersebut.

Perilaku kecurangan merupakan perilaku yang telah merusak moral serta dianggap telah melanggar aturan religiusitas yang diyakini oleh bangsa Indonesia (Urumsah, Wicaksono, dan Ardinto, 2018). Swimberghe, Flurry, dan Parker (2011) mendefinisikan religiusitas atau komitmen religi sebagai sejauh mana seseorang menganut nilai-nilai agama, keyakinan, praktek, dan menggunakan mereka dalam kehidupan sehari-hari. Semakin kuat komitmen individu terhadap keyakinan religi, semakin kuat kepercayaannya terhadap prinsip-prinsip moral (Pulungan, 2018). Dilansir dari CNBC (2011), para ahli mengatakan bahwa orang-orang yang menjadi *whistleblower* memiliki sifat-sifat tertentu yang menonjol, salah satunya adalah tingkat religius yang tinggi. Seorang *whistleblower* bernama Thomas Cantor dalam kasusnya melawan *Quest Diagnostics* mengatakan bahwa dia tidak bisa melakukan pelaporan pelanggaran tanpa keyakinan terhadap agamanya, dia selalu berdoa dan membaca alkitab setiap hari. Dia menyatakan bahwa memiliki iman kepada Tuhan sangat membantunya dalam membuat keputusan untuk menjadi *whistleblower* karena dia harus percaya terhadap sesuatu yang menurutnya akan menuntunnya pada kebenaran (CNBC, 2011). Penelitian yang dilakukan Nafisah, Purnamasari, dan Maemunah (2018) pada BUMN sektor transportasi dan pergudangan Kota Bandung menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan telah memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Gökçe (2015) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal. Lain

halnya dengan penelitian yang dilakukan Putri (2015) yang menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Meningkatnya praktik kecurangan di dalam perusahaan telah meningkatkan kesadaran berbagai negara serta asosiasi usaha untuk melakukan upaya untuk mencegah dan mengurangi adanya praktik kecurangan dalam perusahaan (Wardani dan Sulhani, 2017). Salah satu bentuk pengendalian internal dalam mencegah atau mengungkap tindak kecurangan dalam suatu perusahaan yaitu dengan diterapkannya *whistleblowing system*. Penerapan *whistleblowing system* diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan adanya tindak pelanggaran (KNKG, 2008).

Secara umum, tujuan dari dibentuknya *whistleblowing system* adalah untuk memberikan sistem dan prosedur yang memudahkan pemangku kepentingan internal organisasi (pegawai/ karyawan, pejabat, direksi) dan pihak lainnya untuk melaporkan kepada manajemen jika terdapat dugaan pelanggaran terhadap undang-undang, peraturan atau penyimpangan yang berlaku sehubungan dengan prinsip-prinsip etika organisasi (Alleyne et al., 2017). Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015) menyatakan bahwa partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* karena suatu sistem menjadi percuma jika tidak ada seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan atau fraud. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibisono, Faisal, dan Fuad (2018) menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *whistleblowing system*, maka semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya,

semakin buruk implementasi *whistleblowing system*, akan berdampak pada menurunnya intensi pegawai dalam melakukan *whistleblowing*.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar perusahaan dapat membuat kebijakan mengenai pelaporan pelanggaran secara efektif sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran pada perusahaan. Walaupun beberapa penelitian telah dilakukan, tetapi masih terdapat pertanyaan mengenai apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dan seberapa penting peran faktor-faktor tersebut. Pengujian atas faktor-faktor tersebut perlu diuji kembali karena masih ditemukan hasil-hasil penelitian yang beragam dan tidak konsisten.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas, Retaliasi, dan *Whistleblowing System* terhadap Intensi *Whistleblowing*”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya tidak konsisten pada variabel religiusitas, retaliasi, dan *whistleblowing system* terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian mengenai *whistleblowing system* terhadap intensi *whistleblowing* juga masih sangat jarang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah retaliasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh retaliasi terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *whistleblowing system* terhadap intensi *whistleblowing*.

D. Kegunaan Penelitian

Memperhatikan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi kembali perbedaan pendapat yang terjadi di penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan fakta atau bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas, retaliasi, dan *whistleblowing system*

terhadap intensi *whistleblowing* dan dapat menambah literatur mengenai *whistleblowing* di Indonesia yang bisa digunakan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi/ Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau instansi sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam melakukan *whistleblowing* agar dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran ataupun *fraud* dalam perusahaan.

b. Bagi Pemerintah/ Regulator

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah/regulator untuk membuat kebijakan atau peraturan mengenai *whistleblowing* terutama kebijakan atas perlindungan terhadap *whistleblower*.