

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kasus pengungkapan kecurangan dalam perusahaan saat ini sedang marak dilakukan oleh internal maupun eksternal perusahaan. Hal tersebut didasari oleh kesadaran akan kecurangan dalam perusahaan mampu menimbulkan kerugian bagi instansi maupun pribadi si pelapor.

Ada banyak skandal akunting terkenal di media yang sempat dampak dramatis pada individu dan profesi akuntansi. Sebagai contoh, implikasi dari dua skandal yang paling terkenal Enron dan Worldcom, di mana beberapa mengkritik pelapor Sherron Watkins dan Cynthia Cooper atas tindakan mereka. Dalam kasus Worldcom, beberapa telah mempertanyakan apakah kerugian kepada investor dapat dihindari jika Worldcom memiliki kesempatan untuk meminjam jalan keluar dari kebangkrutan Cynthia Cooper memutuskan untuk tidak whistleblow.

Membahas mengenai kasus *whistleblowing* yang ada di suatu negara dilakukan dengan mengamati adanya kasus korupsi yang sedang ada. Berdasarkan temuan dari Transparency International (2016) dalam *Corruption Perception Index (CPI) 2015*, Indonesia memasuki peringkat 19. Dalam penegakan korupsi di Indonesia telah mengalami kenaikan, namun masih mengalami hambatan dari besarnya korupsi di dalam sektor penegak hukum dan politik.

Definisi *whistleblowing* merupakan bentuk dari suatu cara pengungkapan yang dijalankan oleh karyawan maupun mantan karyawan dalam suatu organisasi atas dasar suatu praktik ilegal, tidak bermoral, maupun tidak ber legitimasi hukum dibawah kendali pemimpinan mereka kepada individu maupun organisasi yang mampu menimbulkan perubahan (Brennan dan Kelly, 2007).

Dalam praktik penerapan system *whistleblowing* di beberapa perusahaan public mampu dijalankan secara internal maupun eksternal. *Whistleblowing* secara internal dijalankan oleh bagian di dalam internal perusahaan, sedangkan dalam eksternal dijalankan oleh pihak ketiga secara *outshourching*. Adapun perusahaan publik yang menerapkan dan mempraktikkan sistem *whistleblowing* secara eksternal yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dan PT. Pertamina (Persero), sedangkan salah satu perusahaan yang menerapkan *whistleblowing* secara internal yaitu PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Merupakan salah satu perusahaan BUMN yang terkemuka di Indonesia bergerak berperan besar dalam bidang pembanguna negara. Berawal dari perusahaan yang didirikan oleh belanda dengan nama “Volker Aannemings Maatschappij N. V.”, yang kemudian diambil alih pemerintah berdasarkan Keputusan Pemerintah No. 62/1961, Waskita Karya pada awalnya berpartisipasi dalam pengembangan terkait air termasuk reklamasi, pengerukan, pelabuhan, dan irigasi.

Sejak tahun 1973, status hukum Waskita Karya telah berubah menjadi “Persero” PT. Waskita Karya, dengan panggilan yang lebih akrab “waskita” sejak saat itu, Waskita mulai masuk dan merangkap bisnisnya sebagai kontraktor umum yang terlibat dalam berbagai kegiatan konstruksi yang lebih luas termasuk jalan raya, jembatan, pelabuhan, bandara, bangunan, pabrik limbah, pabrik semen, pabrik, dan fasilitas industri lainnya.

Dalam penerapan system *whistleblowing* internal perusahaan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Menyediakan saluran aduan pelanggaran melalui keputusan direksi Nomor: 34/SK/WK/2017 tanggal 11 Desember 2017 mengenai pedoman system pelaporan Pelanggaran (SPP)/Whistleblowing System (WBS) PT. Waskita Karya (Persero Tbk.). Dalam hal ini waskita memiliki tujuan untuk mampu mendeteksi secara dini *fraud* yang terjadi. Dengan menjalankan tim ini, perusahaan berupaya untuk mencegah terjadinya *fraud* dengan cara melakukan pola pengawasan secara menyeluruh terhadap seluruh kegiatannya dan berusaha untuk melibatkan seluruh pegawai sehingga memberikan rasa aman bagi seluruh pihak yang berinteraksi dengan perseroan.

Menjadi seorang yang bertindak sebagai *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan bagi sebagian karyawan di suatu perusahaan. Seorang yang berasal dari internal organisasi pada umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus membiarkan maupun mengungkapkan suatu praktik ilegal, tidak

bermoral, dan melanggar legitimasi hukum. Sebagian orang menganggap seorang yang bertindak sebagai *whistleblower* merupakan tindakan pengkhianatan yang melanggar norma loyalitas organisasi. Sebagian lainnya memandang seorang *whistleblower* sebagai pelindung dan hero terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari suatu loyalitas organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Adanya dilema tersebut menyebabkan kebimbangan untuk menentukan sikap yang pada akhirnya mampu mendistorsi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dalam ayat tersebut Allah menjelaskan bahwa setiap perbuatan yang dilakukan maka akan dibalas berdasarkan yang mereka kerjakan. Sehingga jika individu melakukan pekerjaan baik dan jujur untuk organisasinya maka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari perbuatan yang telah dilakukan dan akan memberikan organisasinya keuntungan.

Namun demikian, dalam upaya untuk meningkatkan niat karyawan melakukan *whistleblowing* tidak serta merta berhasil. Harus ada upaya dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan niat tersebut. Untuk meningkatkannya perlu adanya implementasi gaya kepemimpinan

yang mampu mendorong karyawan dalam mengungkapkan *whistleblowing*.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam memimpin, mengarahkan, membimbing, maupun mempengaruhi persepsi dan tindakan yang akan dilakukan oleh orang lain untuk memperoleh tujuan yang di tentukan.

Gaya kepemimpinan yang dibawakan oleh seseorang merupakan suatu pola perilaku yang ditunjukkan orang tersebut di waktu tertentu dengan upaya untuk memberikan pengaruh aktifitas orang lain seperti halnya yang dilakukan oleh orang tersebut (Dharma, 1992).

Adapula hal lain yang mampu mempengaruhi karyawan melakukan *whistleblowing* yaitu komitmen organisasi, komitmen organisasi merupakan seberapa jauh karyawan akan memihak pada organisasi tertentu maupun organisasi yang sedang dia jalankan dan tujuan – tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ikhsan, 2000). Komitmen organisasi menunjukkan suatu keyakinan dan dorongan serta kesetiaan seorang karyawan maupun pihak eksternal mengenai nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowdar et al, 1979).

Niat seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing* di dalam suatu organisasi, khususnya dalam perusahaan mampu dilihat dalam beberapa aspek. Adapun aspek yang mampu dilihat untuk mengetahui niat dalam melakukan *whistlenblowing*. Antara lain bisa dihubungkan dengan

berbagai hal antara lain terdapat penyalahgunaan asset, korupsi, dan fraud dalam penyusunan laporan keuangan. Pendekatan dengan menggunakan hipotesis dinilai memadai dan efektif dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian *whistleblowing* (Gundlach et al, 2008).

Variable moderasi merupakan variable yang mampu mempengaruhi hubungan variable independen dengan dependen (Sugiyono, 2008). Dalam variable ini mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh variable independen mengenai variable dependen. Dalam penelitian ini terdapat variable moderasi adalah factor tingkat pendidikan seorang karyawan di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

Dalam penelitian yang telah dilakukan atas 240 orang yang terdapat di *Institute Of Chartered Accountants* di Irlandia menunjukkan bahwa seorang karyawan meminta untuk merubah hasil dari pemeriksaan audit dengan perlindungan hukum atas pelaporan *whistleblowing*. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya ketersediaan karyawan untuk melakukan pelaporan atas kesalahan yang dilakukan oleh sesama karyawan dalam hal ini pelapor berusia lebih tua (berusia setidaknya 25 tahun keatas).

Penelitian ini berfokus terhadap pengujian beberapa factor yang mampu mempengaruhi karyawan dalam mengungkap *whistleblowing* internal serta memberi bukti bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi karyawan dalam mengungkap *whistleblowing* pada karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Selain

variable independen dan dependen tersebut penulis memasukkan tingkat pendidikan sebagai variable moderasi yang mampu sebagai alat dalam memperkuat maupun memperlemah variable independen dan variable dependen dalam mempengaruhi karyawan dalam mengungkapkan *whistleblowing*.

Dari latar belakang masalah yang dipaparkan tersebut, penulis tergugah untuk melakukan analisa lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap pelaporan *whistleblowing* dengan menggunakan tingkat pendidikan sebagai variable moderasi. Penulis mengambil penelitian ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENGUNGKAPAN WHISTLEBLOWING DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PT. WASKITA KARYA PROYEK JEMBATAN OGAN PALEMBANG)”**

Penelitian ini merupakan replikasi dari Ferri (2015) yang meneliti tentang “faktor yang mempengaruhi pelaporan *whistleblowing* internal dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi persepsi karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.” Aspek – aspek yang diteliti dalam penelitian tersebut yaitu *ethical climate-egoism*, komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan pelanggan, komitmen pelanggan, dan pengungkapan *whistleblowing* pada perusahaan Krakatau Steel (Persero) Tbk. Sehingga peneliti ingin menguji kembali faktor – faktor yang

mempengaruhi pengungkapan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi niat karyawan dalam mengungkapkan whistleblowing dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi pada PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek jembatanogan Palembang Sumatra Selatan. Peneliti memfokuskan pada perusahaan tersebut dikarenakan dianggap perusahaan BUMN tersebut memiliki pengaruh dan andil yang besar dalam menjalankan proses pembangunan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Kecurangan dan tindakan manipulasi yang dilakukan seseorang untuk keuntungannya sendiri saat ini masih banyak terjadi pada segala profesi, hal ini merupakan kesalahan etis dan moral serta minimnya pengetahuan mengenai etika profesi. Hal ini penting bagi para penerus generasi untuk mengetahui dan memahami kode etik yang perlu diterapkan. Selain itu adanya perbedaan pemikiran yang diperoleh oleh seseorang cenderung memberikan pandangan yang berbeda. Sehingga memunculkan variabel yang memoderasi variabel independen yaitu tingkat pendidikan. Adanya variabel moderating didasarkan atas penelitian terdahulu (ferri, 2015). Dari asumsi penelitian diatas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan korupsi atau *whistleblowing*?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan korupsi atau *whistleblowing*?
3. Apakah tingkat pendidikan mampu meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pelaporan kecurangan korupsi atau *whistleblowing*?
4. Apakah tingkat pendidikan mampu meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap pelaporan kecurangan korupsi atau *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengungkapan *whistleblowing*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap pengungkapan *whistleblowing*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *whistleblowing* dimoderasikan dengan tingkat pendidikan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *whistleblowing* dimoderasikan dengan tingkat pendidikan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Dalam pembuatan penelitian ini penulis berharap mampu digunakan menjadi referensi kepustakaan dan mampu berguna dalam pondasi ide pemikiran untuk penelitian sejenis pada masa mendatang yang berkenan. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti sebagai alat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang di peroleh dalam perkuliahan terutama mengenai pengungkapan *whistleblowing*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan terhadap perilaku yang mampu membuat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

b. Bagi perusahaan, diharapkan mampu sebagai alat dalam pengambil keputusan yang perlu di pertimbangkan guna meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dalam perusahaan dan mampu menjadi bahan evaluasi perusahaan.

c. Bagi Investor, penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam pengambilan dan pembuatan keputusan investasi terhadap jalannya perusahaan.

d. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi maupun penambah referensi untuk mengetahui jalannya

system pengendalian perusahaan Badan Usaha Milik negara (BUMN).