

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Masalah di institusi pemerintahan Indonesia sering menjadi sorotan masyarakat dan topik utama di berbagai media, terutama isu-isu seperti penggelapan, penyelewengan, dan kegiatan menyimpang lainnya, terutama yang berkaitan dengan urusan keuangan institusi pemerintah. Banyaknya masalah ini dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dalam organisasi pemerintahan (Anand et al., 2004).

*Fraud* adalah tindakan melawan hukum yang bersifat penipuan dan dapat merugikan sebagian orang (Rustiarini & Sunarsih, 2017). Kecurangan yang paling umum di banyak negara, termasuk Indonesia, adalah korupsi. Laporan Transparansi International (2023) menyatakan bahwa Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia pada tahun 2023 hanya memperoleh 34 poin dari 100. Pada tahun 2019, indeks ini mencapai 40 poin, menurun menjadi 37 poin pada tahun 2020, dan stabil di 34 poin pada tahun 2022-2023. Di ASEAN, Indonesia menempati peringkat keempat sebagai negara terkorup pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam upaya pemberantasan korupsi.

Salah satu instansi pemerintah yang rentan terhadap korupsi adalah Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI). Lembaga ini bertugas mengelola, membina, dan mengembangkan olahraga prestasi untuk meningkatkan harkat, martabat, dan kehormatan bangsa. Salah satu kasus terkait terjadi di KONI Sumatera Selatan, di mana mantan Sekretaris Umum (Sekum) KONI Sumsel Suparman Roman dan mantan Ketua Harian KONI Sumsel Ahmad Tahir diduga terlibat dalam tindak pidana korupsi (tipikor). Mereka diduga melakukan pencairan deposito dan dana hibah dari Pemerintah Provinsi (Pemprov) Sumatera Selatan serta pengadaan barang dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) tahun 2021. Kasus ini dilaporkan mencurigakan dengan jumlah mencapai 3,4 miliar rupiah (Inge, 2024). Peristiwa tersebut terjadi dua tahun lalu dan baru terungkap pada tahun 2023. Kasus Suparman Roman dan Ahmad Tahir menunjukkan sulitnya mendeteksi aktivitas ilegal dalam suatu organisasi. Laporan mengenai korupsi atau pelanggaran dalam

organisasi pemerintah sulit diungkap oleh pihak eksternal karena informasi tersebut biasanya tidak dipublikasikan. Lebih mudah bagi pihak internal atau anggota yang terlibat dalam pekerjaan organisasi, seperti karyawan, anggota dewan, atau auditor internal, untuk melaporkan kesalahan tersebut, dibandingkan melaporkannya ke badan pengawas eksternal melalui proses *whistleblowing* (Cho & Song, 2015). Namun, kasus-kasus semacam ini jarang terjadi karena para pelapor menghadapi bahaya besar dan tekanan dari situasi di tempat kerja dan dalam lingkungan sosial.

*Whistleblowing* adalah tindakan melaporkan kepada publik suatu kasus korupsi yang terjadi pada organisasi swasta atau lembaga publik (Santoro & Kumar, 2018). *Whistleblowing* menurut pedoman sistem pelaporan pelanggaran dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), pelanggaran termasuk tindakan ilegal, tindakan yang tidak etis atau tidak pantas, atau tindakan lain yang berpotensi merugikan organisasi atau pihak terkait. Tindakan ini dilakukan oleh manajer, pegawai, atau kepala organisasi melakukan *intervensi* dalam hal ini (Sagara, 2013). Seseorang yang biasanya melaporkan pelanggaran disebut *whistleblower* atau *blower*.

Dalam kasus KONI Sumsel, terdapat pelaporan anonim kepada Pemerintah Provinsi yang memicu pemeriksaan oleh Inspektorat. Salah satu kasus yang terungkap oleh *whistleblower* adalah korupsi Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) di Desa Citemu, Kecamatan Mundu, Cirebon, untuk Tahun Anggaran 2018-2020 yang melibatkan Kepala Desa, Supriyadi. Negara mengalami kerugian hingga Rp 818 juta dalam perkara ini. Masalah tersebut pertama kali dibongkar oleh Nurhayati, yang menjabat sebagai Kepala Urusan Keuangan Desa Citemu. Setelah membantu polisi dalam penyelidikan selama hampir dua tahun, Nurhayati juga dijadikan tersangka pada akhir 2021, yang menimbulkan kontroversi mengingat perannya sebagai pelapor. Kasus Nurhayati akhirnya dihentikan setelah Kejaksaan Negeri Kabupaten Cirebon mengeluarkan Surat Ketetapan Penghentian Penuntutan (SKP2) pada awal Maret 2022. Mantan Kepala Desa Citemu, Supriyadi, dijatuhi hukuman empat tahun penjara dikurangi masa tahanan pada bulan Juli lalu, dan dikenakan denda Rp 200 juta atau subsider tiga bulan penjara. Selain itu, ia diwajibkan membayar ganti rugi sebesar Rp 818.722.500. Atas putusan ini, baik Supriyadi maupun jaksa penuntut umum

mengajukan banding, sehingga kasus tersebut masih berlanjut hingga saat ini. (Syahroni, 2022).

Risiko yang dihadapi pelapor di lingkungan kerja meliputi pemecatan, penurunan jabatan, dan penurunan kualitas lingkungan kerja. Mereka juga bisa menghadapi tekanan dari masyarakat, seperti serangan pribadi, pemantauan, dan dianggap sebagai pengkhianat. Meskipun *whistleblower* sering mendapatkan dukungan dari masyarakat karena melaporkan tindakan melawan hukum atau asusila yang merugikan masyarakat, risiko yang mereka hadapi tetap besar. Akibatnya, banyak orang khawatir dan memilih untuk diam meskipun mengetahui adanya penipuan atau pelanggaran hukum lain kegiatan yang dilakukan oleh kolega dalam perusahaan yang sama (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Di Indonesia, *whistleblowing* diatur oleh UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran No. 4 Tahun 2011 Mahkamah Agung tentang perlakuan terhadap saksi kooperatif dan pelapor tindak pidana. Melalui aturan-aturan ini, negara melindungi pelapor. Namun, dalam praktiknya, banyak pelapor menghadapi tekanan, risiko, dan ketidaknyamanan karena tekanan dari berbagai sumber. Akibatnya, perlindungan terhadap pelapor tidak efektif. Akibatnya, banyak orang takut dan menahan diri untuk tidak melapor. Pengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*, menurut penelitian sebelumnya. Namun, penelitian telah menghasilkan hasil yang berbeda tentang variabel-variabel ini.

Faktor yang pertama adalah pengaruh *personal cost*. *Personal cost* adalah perspektif karyawan terhadap tanggapan yang mereka terima dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* merupakan pemikiran perlu atau tidaknya mengambil tindakan untuk melaporkan aktivitas penipuan yang diketahui. Dampak dari kecemasan terhadap ancaman, seperti pembalasan dari pihak yang telah melakukan kecurangan, dapat mengakibatkan penurunan pangkat jika dipecat dari organisasi yang dapat mengurungkan keinginan untuk mengungkapkan kecurangan. Menurut Wahasumiah & Indriani (2023), *Personal cost* meningkatkan *whistleblowing*. Semakin tinggi persepsi bahwa ada risiko balas

dendam dan hukuman, semakin besar keinginan pegawai untuk memberi tahu orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulistia M et al., 2022) bahwa biaya karyawan berdampak positif pada *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk melakukan *whistleblowing* sebanding dengan biaya karyawan yang lebih tinggi.

Faktor yang kedua adalah komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan apa pun untuk menjaga organisasinya. Menurut Hadinata & Mustika Azzahrah (2021), komitmen organisasi meningkatkan keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kesediaan anggota untuk melakukan *whistleblowing*. Ini berbeda dari studi yang dilakukan (Sartika & Mulyani, 2020) bahwa komitmen organisasi tidak berdampak terhadap *whistleblowing* karena organisasi dengan komitmen yang rendah menyebabkan ketidakpercayaan dan kesetiaan yang dimiliki anggota mereka.

Faktor ketiga adalah tekanan ketaatan, jenis tekanan yang disebabkan oleh pengaruh sosial di mana seseorang menerima perintah langsung dari orang lain tekanan ketaatan merupakan keadaan di mana seseorang harus mematuhi perintah dan instruksi yang diberikan oleh atasan atau orang lain. Seringkali, arahan tidak mengikuti standar dan kode etik yang berlaku. Studi yang dilakukan oleh (Theotama & Syahputra, 2023) tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Potensi untuk melakukan *whistleblowing* akan lebih kecil pada tekanan ketaatan tinggi dari pada saat tekanan ketaatan rendah. Oleh karena itu, saat kita berada dalam keadaan di mana kita menerima perintah yang buruk atau tidak etis dari orang lain, terutama dari mereka yang mempunyai kekuasaan lebih, maka kesediaan kita untuk melaporkan akan berkurang.

Faktor keempat adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pelaporan tindakan kecurangan. Perlakuan baik dari organisasi menciptakan rasa ingin melindungi organisasi. Secara umum, dukungan organisasi yang tinggi akan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi untuk kepentingan organisasi (Sari, 2018). Ini sejalan dengan penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi (Zubaidah, 2019) bahwa *Whistleblowing* dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Dengan dukungan organisasi yang lebih besar, pegawai lebih

cenderung melaporkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana *personal cost*, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing* pegawai KONI Sumsel. Penelitian ini diharapkan menjadi kelanjutan dari riset sebelumnya dengan fokus yang sama, namun dengan pendekatan baru yang belum pernah digunakan sebelumnya dalam konteks yang sama. Dengan demikian, penelitian ini akan diberi judul “ **Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Tekanan Ketaatan, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada KONI Sumsel) ”**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan latarbelakang yang diuraikan di atas:

- 1.2.1 Apakah *personal cost* berdampak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.2 Apakah komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.3 Apakah tekanan ketaatan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*?
- 1.2.4 Apakah dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis membatasi fokus pada pengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, tekanan ketaatan, dan dukungan organisasi terhadap *whistleblowing* KONI Sumsel pada tahun 2024 untuk mempersempit cakupan penelitian dan sesuai dengan pertanyaan penelitian.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah ini, tujuan studi ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Mengetahui dampak signifikan dari *personal cost* terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.
- 1.4.2 Mengetahui dampak signifikan dari komitmen organisasi terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.
- 1.4.3 Mengetahui dampak signifikan dari tekanan ketaatan terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.
- 1.4.4 Mengetahui dampak signifikan dari dukungan organisasi terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Diharapkan bahwa temuan studi ini akan menghasilkan keuntungan teoritis dan praktis untuk hal-hal sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis bagi para peneliti lainnya dengan memperluas pemahaman tentang hal-hal yang memengaruhi praktik *whistleblowing*.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil Studi ini mungkin memberikan rekomendasi bagi implementasi praktik *whistleblowing* di organisasi pemerintah dan swasta guna meminimalkan insiden pelanggaran seperti korupsi. Selain itu, diharapkan hasil Pemerintah dapat menggunakan penelitian ini untuk membuat kebijakan yang melindungi para pelapor, menindaklanjuti laporan yang disampaikan, serta memberikan informasi kepada para pelapor mengenai aktivitas ilegal yang terjadi di dalam institusi.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Struktur penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Latar belakang penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan, dan keuntungan penelitian dibahas dalam bab ini.

## **BAB II : LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, perspektif para ahli dalam bidang yang relevan dengan topik penelitian, dan teori dasar penelitian dibahas dalam bab ini.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, definisi operasional variabel (termasuk sifat, jenis, dan skala variabel), populasi dan sampel penelitian, serta metode pengumpulan data dan pengujian hipotesis dibahas.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Selain membahas temuan penelitian yang telah diolah secara statistik, bab ini membahas hubungannya dengan penelitian sebelumnya dan teori yang relevan.

## **BAB V : PENUTUP**

Selain membahas rumusan dan tujuan penelitian, bab ini mencakup kesimpulan dan rekomendasi untuk pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian.