

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Banyaknya jumlah kasus yang mengarah pada indikasi kecurangan terungkap beberapa tahun belakangan baik tindakan kecurangan yang terjadi pada sektor swasta maupun publik yang memiliki persentase yang cukup tinggi, sehingga perhatian publik tertuju pada permasalahan ini. Kecurangan tersebut menjadi pusat perhatian serius dari masyarakat yang menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap suatu instansi yang melakukan tindakan kecurangan. Tipologi kecurangan yang menjadi fokus masyarakat karena paling sensitif yaitu tindakan korupsi. Korupsi adalah suatu tindakan yang melanggar hukum akibat adanya penyalahgunaan wewenang yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan bagi pribadi maupun organisasi dengan berbagai cara yang tidak benar dan melenceng dari norma serta aturan yang berlaku (Auzan, 2018).

Dilihat dari fenomena yang terjadi bahwa kasus korupsi atau kecurangan akuntansi masih banyak terjadi. Banyak kasus kecurangan yang terjadi tidak terkecuali di Bali. Sekolah Anti Korupsi (SAKTI) Bali mengungkapkan data korupsi yang terjadi pada periode 2016 hingga 2021, bahwa terdapat 50 kasus dengan 98 jumlah tersangka yang terjadi di Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga yang memiliki jumlah kasus korupsi terbanyak (Radarbali.id, 2021). LPD merupakan sebuah lembaga keuangan yang terdapat pada Desa Pakraman di Bali. Berdasarkan data Pansus LPD DPRD Provinsi Bali,

Kabupaten Tabanan merupakan LPD dengan jumlah kebangkrutan paling banyak. Kebangkrutan tersebut dapat berupa banyaknya kredit macet dan penyalahgunaan aset atau kecurangan. Pada LPD di Kabupaten Tabanan terjadi beberapa kasus kecurangan. Kecurangan dapat muncul saat adanya tata kelola yang tidak memadai pada suatu lembaga. Adapun tabel data Kasus Kecurangan LPD di Kabupaten Tabanan Periode 2017-2021 yang telah disajikan yaitu sebagai:

Tabel 1.1
Data Kasus Kecuranga LPD di Kabupaten Tabanan Tahun 2017-2021

No	Kecamatan	Kasus Kecurangan	Tahun	Keterangan
1.	Penebel	LPD Sunantaya	2021	Pada kasus ini terdapat 2 orang yang menjadi tersangka. Mereka yang ditetapkan adalah mantan anggota DPRD Tabanan dua periode, sekaligus merupakan mantan Bendesa Adat dua periode dan menjabat sebagai pengawas LPD Sunantaya, yaitu I Gede Wayan Sutarja. Pelakukedua yaitu Ni Putu Eka Swandewi yang merupakan sekretaris dalam LPD. Kerugian yang diakibatkan oleh dua tersangka tersebut yaitu senilai Rp 1,3 miliar lebih. Penetapan dua tersangka ini merupakan hasil pengembangan dari kasus LPD Sunantaya sebelumnya yaitu pada tahun 2019, dengan tersangka utamanya I Gede Ketut Sukerta. (Tribun Bali, 2021).
2.	Tabanan	LPD Adat Kota Tabanan	2018	Pada kasus ini ditetapkan 3 orang yang diduga penjadi tersangka yaitu Ir. I Nyoman Bawa (Ketua LPD), Cok Istri Adnyana Dewi (Sekretaris LPS) dan almarhum I Gusti Putu Suwardi (Bendahara LPD). Pengurus LPD ini telah menggunakan uang LPD dari tahun

				2010 hingga 2018 yaitu selama 9 tahun dengan modus meminta kas bon dan tidak resmi bentuk pinjaman. Kas bon tersebut telah disetujui oleh Kepala LPD dan dikeluarkan oleh Bendahara LPD. Total kerugian materiil yang ditanggung LPD yaitu sebesar Rp 7,3 milyar lebih, hal tersebut dikarenakan kesalahan dalam mengelola biaya operasional LPD dari tahun 2010 hingga 31 Agustus 2018 (NusaBali.com, 2022)
3.	Pupuan	LPD Batungsel	2017	Kasus ketiga ini muncul pada tahun 2017, yang berawal dari adanya nasabah yang mengeluh tidak dapat menarik uang di LPD. Dengan adanya masalah tersebut, maka kasus ini di proses dari tahap penyelidikan hingga tahap penyidikan dan akhirnya terkumpul bukti kecurangan. Pihak berwenang menetapkan kolektor nasabah LPD Batungsel, I Made Kertayasa sebagai tersangka sejak September 2020 lalu. Tersangka kerap mengambil tabungan nasabah namun tidak disetorkan ke LPD. Kerugian negara yang diakibatkan yaitu sebesar Rp 913 juta lebih. (Balipost.com, 2021)
4.	Kerambitan	LPD Belumbang	2018	Tersangka kecurangan yang ditetapkan dalam kasus ini yaitu Sekretaris LPD Belumbang, Wayan Sunarta. Kejahatan pelaku mengakibatkan sejumlah kerugian yang ditafsir hingga Rp 1,1 miliar. Tersangka melakukan transaksi pengambilan uang tabungan nasabah, namun tidak mencatatnya pada daftar kas masuk, bukti lainnya yaitu pungutan kepada nasabah yang nilainya tidak sesuai

				antara yang tercatat pada prima nota dengan daftar kas masuk. Bukti lainnya yaitu penggunaan deposito nasabah untuk kepentingan pribadi. Kemudian Kejaksaan Negeri Tabanan menetapkan tersangka baru yang merupakan mantan Ketua dan Bendahara LPD (Radarbali.id, 2022)
--	--	--	--	---

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Jika dilihat kasus-kasus tersebut masih banyak kecurangan yang terjadi pada LPD Kabupaten Tabanan. Kasus terbaru yang terjadi yaitu kecurangan pada LPD Sunantaya yang terletak di Kecamatan Penebel. Dalam kasus LPD Sunantaya kecurangan tersebut dilakukan oleh pengawas LPD, di mana seharusnya pengawas memiliki peran serta dalam memantau setiap aktivitas dan sistem tata kelola LPD, memeriksa laporan keuangan, serta menjelaskan kegiatan operasional LPD. Dalam hal ini pengawas memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan untuk mencegah terjadinya kecurangan, namun dalam kasus LPD Sunantaya kepala pengawas justru melakukan kecurangan. Sehingga diperlukan pihak intern organisasi lainnya yang dapat menjadi *whistleblower* untuk mengungkapkan kecurangan. Jadi pengungkapan kecurangan dapat dilakukan oleh semua karyawan yang memiliki informasi karena semua karyawan berpotensi menjadi seorang *whistleblower*.

LPD di Kecamatan Penebel merupakan kecamatan yang paling banyak terdapat LPD yang masuk kategori sakit. LPD yang sakit dapat juga diakibatkan adanya kecurangan. Seperti kasus korupsi yang terjadi di LPD Sunantaya Kecamatan Penebel yang mengakibatkan LPD Sunantaya bangkrut dan tidak dapat beroperasi. Jadi untuk mengurangi jumlah LPD Kecamatan Penebel yang

sakit diperlukan adanya penanganan agar tidak menimbulkan kebangkrutan pada LPD lain.

Tabel 1.2
Data Kondisi Kesehatan LPD di Kecamatan Penebel

No.	Nama LPD	Kondisi
1	Amplas	Macet
2	Anyar	Sehat
3	Asah	Sehat
4	Babahan	Sehat
5	Batu Kambing	Macet
6	Belatung	Macet
7	Belulang	Kurang Sehat
8	Benana	Cukup Sehat
9	Bengkel	Sehat
10	Biaung	Kurang Sehat
11	Bolangan	Macet
12	Bongli	Sehat
13	Bugbugan	Sehat
14	Bun	Kurang Sehat
15	Buruan	Sehat
16	Cacab Jangkahan	Kurang Sehat
17	Cepik	Tidak Sehat
18	Dadia	Sehat
19	Dukuh	Sehat
20	Gunung	Sehat
21	Gunung Sari	Cukup Sehat
22	Jatiluwi	Kurang Sehat
23	Jegu	Cukup Sehat
24	Karadan	Macet
25	Kedampal	Cukup Sehat
26	Kelembang	Cukup Sehat
27	Keloncing	Sehat
28	Kertha Buana K	Macet
29	Kuwum Keladi	Kurang Sehat
30	Mengesta	Sehat
31	Munduk Dawa	Cukup Sehat
32.	Ngis	Sehat
33.	Nyuling	Macet
34.	Pacung	Sehat
35.	Pacut	Sehat
36.	Pagi	Tidak Sehat

37.	Pemanis	Cukup Sehat
38.	Penatahan	Sehat
39.	Penebel	Cukup Sehat
40.	Penganggahan	Kurang Sehat
41.	Pesagi	Cukup Sehat
42.	Piling	Sehat
43.	Pitra	Kurang Sehat
44.	Poh Gending	Kurang Sehat
45.	Puakan	Sehat
46.	Puluk-Puluk	Cukup Sehat
47.	Pumahan	Macet
48.	Puring	Sehat
49.	Rejasa	Cukup Sehat
50.	Riang Gede	Kurang Sehat
51.	Sandan	Kurang Sehat
52.	Sangketan	Kurang Sehat
53.	Senganan Kangin	Sehat
54.	Senganan Kawan	Sehat
55.	Serason	Macet
56.	Soka	Sehat
57.	Sunantaya	Macet
58.	Tajen	Sehat
59.	Tegal Seka	Macet
60.	Tegallinggah	Tidak Sehat
61.	Tegayang	Sehat
62.	Tengkudak	Cukup Sehat
63.	Tingkih Kerep	Macet
64.	Ubung	Tidak Sehat
65.	Utu	Sehat
66.	Wongaya Betan	Macet
67.	Wongaya Gede	Cukup Sehat

Sumber: LPLPD Kabupaten Tabanan

Dalam menindaklanjuti kasus yang mengarah terjadinya kecurangan, seperti korupsi dan penyimpangan keuangan yang memunculkan dampak negatif bagi organisasi, maka diperlukan adanya mekanisme pencegahan timbulnya kecurangan (*fraud*). Profesi akuntan merupakan garis terdepan dalam meminimalisir kecurangan dengan mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Permasalahan yang sering dihadapi para akuntan yaitu tidak memiliki

keberanian dalam melaporkan kecurangan. Ketakutan para akuntan dipengaruhi oleh beberapa risiko seperti pemecatan dan mutasi jabatan, serta pengucilan dari anggota organisasi (Ridho & Rini, 2016). Proses audit juga telah dilakukan untuk menyelidiki kecurangan akuntansi, tetapi banyak kecurangan yang tidak diungkapkan secara langsung oleh auditor eksternal, namun oleh individu dalam organisasi (Trisna Dewi dkk, 2020)

Kecurangan yang merugikan organisasi dapat dicegah melalui mekanisme yang disebut dengan *whistleblowing*. Beberapa waktu terakhir masyarakat luas telah memperhatikan *whistleblowing*. Mekanisme secara *whistleblowing* dianggap sebagai suatu tindakan dalam melakukan pengungkapan atas tindakan yang mengarah pada kecurangan, di mana tindakan ini diperbuat oleh anggota organisasi, kepada seorang individu maupun organisasi yang mampu melakukan proses perbaikan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Hartono, 2021).

Seseorang yang berani mengungkapkan kecurangan dapat dikatakan sebagai *whistleblower* atau pelapor pelanggaran. *Whistleblower* adalah seseorang yang memiliki keberanian dalam mengungkapkan tindakan yang mengarah pada ketidakjujuran dan perbuatan ilegal yang dilakukan baik dalam departemen pemerintahan maupun organisasi swasta (Susmanchi, 2012). *Whistleblower* sangat bermanfaat dalam organisasi saat adanya tindak kecurangan dan setiap karyawan memiliki potensi yang sama menjadi seorang *whistleblower* apabila memiliki cukup bukti yang akurat.

Isu mengenai *whistleblowing* sudah banyak terjadi, salah satu individu yang berani menjadi *whistleblower* yaitu Khairiansyah Salman yang dulunya menjabat sebagai auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Ia memberikan laporan

menegenai audit dari BPK yang menunjukkan adanya kasus penyimpangan keuangan yang akan diserahkan anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) (Agustin, 2016). Namun beberapa minggu setelah is melaporkan adanya kasus kecurangan, kemudian Kejaksaan Agung menetapkan Khairiansyah sebagai pelaku utama dalam kecurangan Dana Abadi Umat (DAU) pada Departemen Agama. Akibat menjadi tersangka ia melakukan pengunduran diri sebagai auditor BPK, kemudian penghargaan yang dia dapat sebelumnya dikembalikan lagi. Peran penting karyawan dalam melaporkan tindak kecurangan sangat bermanfaat bagi organisasi dan masih banyak terdapat kasus lain yang memperlihatkan pentingnya *whistleblowing*.

Penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh sebuah *Institue of Business Ethics* (2007) ialah terdapat dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran, menyebutkan bahwa diantara 4 karyawan hanya terdapat 1 karyawan yang mengetahui adanya kecurangan, namun terdapat 52% dari karyawan yang mengetahui adanya kecurangan memilih tidak melaporkannya. Seorang karyawan yang mengetahui adanya kecurangan kerap kali kebingungan dalam memilih mengungkapkan kecurangan atau tidak, di mana hal tersebut akan memberikan kontribusi pengaruh terhadap niat seseorang mengambil tindakan *whistleblowing*. Sebesar 94% auditor pemerintah tidak dapat mendeteksi korupsi. Hal ini disebabkan kelihaiian melakukan *whistleblowing* dianggap menantang dan berisiko (Trisna Dewi dkk, 2020).

Diketahui bahwa Pemerintah Indonesia mempunyai sebuah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 yang berkaitan mengenai sebuah Perlindungan Saksi dan Korban, yang menguraikan bahwa saksi memiliki hak dalam mendapatkan sebuah

perlindungan atas dasar adanya perolehan keamanan secara pribadi, perolehan keamanan keluarga, dan perolehan keamanan harta bendanya, serta memperoleh kebebasan dari sebuah ancaman dalam hal ini saat memberikan kesaksian yang ingin, atau sudah dilaporkan. Hal lainnya yaitu saksi diberikan sebuah hak dalam mendapatkan sebuah pertolongan dalam aspek biaya hidup yang diberikan sementara sampai dengan adanya batas waktu memperoleh perlindungan tersebut berakhir masanya. Diketahui bahwa peraturan tersebut diciptakan guna melakukan pengurangan atau pencegahan terjadinya atau munculnya sebuah risiko bagi *whistleblower*.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 yang sudah dipastikan oleh Presiden Joko Widodo, pada tanggal 17 September 2018 yang berkaitan mengenai sebuah tata cara dalam melaksanakan peran dalam masyarakat serta penyerahan apresiasi dalam upaya pengurangan atau pencegahan terjadinya kecurangan. Melalui penetapan peraturan tersebut, masyarakat yang berkenan menyerahkan informasi yang diketahuinya kepada penegak hukum atas dugaan tindak korupsi, maka ia akan diberikan penghargaan berupa piagam dan premi dengan nominal maksimal Rp 200 juta jika ketentuan yang ditetapkan sudah terpenuhi.

Tindakan *whistleblowing* pada karyawan memiliki banyak faktor yang sangat mempengaruhi. Organisasi harus memiliki pemahaman terhadap hal apa saja yang akan mempengaruhi intensi karyawan dalam mengambil tindakan *whistleblowing*. Beberapa aspek yang memiliki kontribusi pengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* yaitu dilihat berdasarkan faktor internal dan eksternal.

Salah satu hal penting dalam melakukan *whistleblowing* karena dapat meningkatkan dan mempertahankan kesesuaian perilaku etis karyawan.

Pengambilan keputusan untuk seseorang melakukan *whistleblowing* tentunya memiliki berbagai risiko. Jadi terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh karyawan dalam mengambil keputusan *whistleblowing*. Beberapa aspek yang mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* yaitu adanya aspek variabel tingkat keseriusan pelanggaran, aspek variabel *personal cost*, aspek variabel komitmen profesional dan aspek variabel *self efficacy*.

Kecenderungan seorang karyawan melakukan *whistleblowing* dalam beberapa riset menyebutkan ada indikasi mengenai tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang mengamati atau mengetahui tindak pelanggaran, terutama pelanggaran yang memiliki keseriusan yang tinggi, cenderung akan membuat laporan mengenai kecurangan. Hal tersebut terjadi karena perbuatan yang fatal akan memberikan penurunan finansial bagi organisasi. Tingkat keseriusan pelanggaran dapat diartikan sebagai tinggi rendahnya konsekuensi yang dilihat dari besarnya kerugian yang diakibatkan oleh tindakan yang mengarah pada kecurangan (Arlita, 2020). Sehingga apabila dampak kerugian yang ditimbulkan dari adanya tindak kecurangan lebih besar, maka keinginan seseorang mengambil tindakan *whistleblowing* akan lebih besar.

Jadi, apabila jumlah kerugian dalam organisasi yang ditafsirkan akibat adanya kecurangan besar, maka akan memunculkan niat yang besar juga untuk mengambil tindakan *whistleblowing*. Kondisi ini diperkuat dengan adanya penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh Hartono (2021), dengan hasil yaitu terdapat kontribusi pengaruh yang signifikan antara tingkat pelanggaran dalam mengambil tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang telah

diselenggarakan oleh Sartika dan Mulyani (2020) mengungkapkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak memiliki kontribusi pengaruh terhadap keinginan karyawan dalam mengambil tindakan *whistleblowing*.

Namun, tingkat keseriusan pelanggaran tidak cukup karena dalam riset sebelumnya seorang karyawan memerlukan keberanian dalam diri seseorang terhadap risiko yang akan dihadapi untuk bisa melakukan *whistleblowing* salah satu indikasi tersebut adalah *personal cost*. *Personal cost* merupakan salah satu hal yang memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengambil keputusan *whistleblowing*. *Personal cost* dapat dikatakan sebagai sudut pandang yang dimiliki karyawan mengenai risiko ancaman dan balas dendam yang akan diterimanya jika ia melaporkan kecurangan, dan persepsi tersebut menjadikan karyawan takut mengambil keputusan *whistleblowing* (Hanif dan Odiatma, 2017). Karyawan akan takut untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Risiko mungkin akan diterima karyawan saat ia mengambil keputusan untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan seseorang

Dalam penelitian yang diselenggarakan oleh Syafrudin, dkk (2020) *personal cost* memperoleh kontribusi pengaruh positif terhadap niat karyawan dalam mengambil tindakan *whistleblowing*. Hasilnya menunjukkan responden takut terhadap ancaman yang akan diterima saat melakukan *whistleblowing* sehingga mereka rata-rata memberikan jawaban setuju untuk tidak melakukan *whistleblowing*. Namun tidak sedikit responden memilih memberikan jawaban setuju untuk melakukan. Sedangkan, dari hasil penelitian Fitriyah dan El-Maghviroh (2019) memberikan pembuktian bahwa *personal cost* tidak

mempunyai kontribusi pengaruh terhadap niat mengambil tindakan *whistleblowing*.

Tingkat keseriusan pelanggaran serta *personal cost* tidak cukup untuk mengetahui intensi karyawan melakukan *whistleblowing* karena dalam riset sebelumnya seorang karyawan memerlukan loyalitas yang tinggi terhadap profesi dan pekerjaannya untuk bisa melakukan *whistleblowing*. Salah satu indikasi itu adalah komitmen profesional. Komitmen profesional dapat dikatakan sebagai pandangan seseorang mengenai loyalitasnya dalam bekerja sesuai dengan pedoman atas kaidah dan norma, di mana hal tersebut mengarah pada tindakan yang sejalan dengan prosedur sehingga sesuai dengan tujuannya dalam mengerjakan kewajibannya agar mencapai keberhasilan yang tinggi (Purwantini, 2016). Seorang akuntan memiliki kecenderungan mengambil keputusan dalam pengungkapan kecurangan saat ia memiliki komitmen profesional. Komitmen profesional merupakan hal mendasar bagi karyawan jika sudah memiliki profesi yang bagus dalam organisasinya. Menurut Arlita (2020) komitmen profesional memiliki kontribusi pengaruh terhadap niat karyawan dalam mengambil tindakan *whistleblowing*. Hal ini berarti apabila tingkat keseriusan tinggi maka keinginan mengambil tindakan *whistleblowing* akan semakin tinggi pula. Hasil yang berbedanya ditemukan dalam penelitian yang diselenggarakan Jalil (2012) berkenaan dengan komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Ternyata tingkat keseriusan pelanggaran, *personal cost* dan komitmen profesional tidak cukup karena seorang karyawan memerlukan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa melakukan *whistleblowing*, salah satu indikasi yang dapat dijadikan kebaruan yaitu *self efficacy*. Faktor *self efficacy*

dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan intensi *whistleblowing*. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai kepercayaan yang dimiliki individu atas kemampuan mengenai perilaku dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang berkenaan dengan pencapaian prestasi atau tujuannya (Putra dan Wirasedana, 2017). Individu yang percaya bahwa dalam dirinya terdapat tingkatan *self efficacy* yang tinggi maka ia akan memberikan usaha maksimal dalam menjalankan sesuatu seperti misalnya menjadi seorang *whistleblower*. Kecenderungan pada pengungkapan kecurangan akan tinggi jika seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi yakin terhadap keputusan yang diambilnya (Putra dan Wirasedana, 2017)

Dalam ulasan yang terdapat dalam jurnal Putra dan Wirasedana (2017) memberikan hasil bahwa *self efficacy* mempunyai kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel niat mengambil tindakan *whistleblowing* yang dilakukannya pada KAP Provinsi Bali. Ulasan tersebut memperoleh hasil yang berlawanan dengan riset yang diselenggarakan oleh Khusnah & Jannah (2021) yang memberikan hasil *self efficacy* tidak berpengaruh pada variabel intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Ancaman dan rasa takut dapat menjadi alasan seseorang tidak berani mengungkapkan informasi yang diketahinya.

Beberapa tahun belakangan kasus penyelewengan dana atau tindak korupsi terjadi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD), aspek yang menjadi pendorong tindakan tersebut yaitu pengawasan pihak intenal dan eksternal yang masih dapat dikatakan lemah. LPD merupakan sebuah lembaga keuangan yang terdapat pada Desa Pakraman di Bali. Kecurangan yang sering terjadi pada LPD yaitu penyalahgunaan anggaran oleh pihak LPD yang mengakibatkan peningkatan

anggaran pada LPD. *Whistleblowing* dapat dijadikan program yang ampuh agar tercipta lingkungan kerja yang bebas dari tindak kejahatan yang tidak bermoral. Penerapan sistem *whistleblowing* dapat dilakukan oleh siapa saja yang memiliki informasi, sistem ini dapat dijadikan sebagai alat pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan partisipasinya agar mulai memberanikan diri mengambil tindakan pencegahan kecurangan melalui pelaporan kepada pihak yang berwenang.

Dalam penelitian terdahulu adanya *research gap* yaitu adanya kesenjangan penelitian atau penelitian yang tidak konsisten yang berasal dari perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu. Kesenjangan itu dapat dilihat pada beberapa hasil penelitian yang pernah diselenggarakan, di mana terdapat penelitian yang menyatakan aspek variabel independen memberikan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel dependen, namun terdapat pula peneliti yang menyatakan aspek variabel bebas yang diteliti tidak memberikan kontribusi pengaruh terhadap aspek variabel terikat seperti yang telah dijelaskan diatas. Riset ini mengacu pada riset yang telah diselenggarakan oleh Arlita (2020), saran yang diperoleh dari peneliti sebelumnya yaitu agar memperbanyak jumlah sampel dengan memperluas jangkauan wilayah penelitian, di mana penelitian oleh Arlita (2020) dilakukan pada BPKP Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga untuk memperoleh tambahan informasi dari perspektif yang berbeda maka penelitian saat ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa. Selain itu penelitian saat ini akan menambah beberapa variabel yang diperlukan agar penelitian lebih luas dengan membahas fenomena yang sama namun dengan perspektif yang lain.

Dengan adanya fenomena dan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mereplikasikan *research* yang sudah ada dengan menambah

variabel independen, sehingga penulis memiliki ketertarikan untuk menyelenggarakan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Personal Cost*, Komitmen Profesional, dan *Self Efficacy* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Penebel)”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Jika dilihat dari penyajian latar belakang, sehingga dilakukan identifikasi permasalahan yang muncul adalah:

- 1.2.1 Sekolah Anti Korupsi (SAKTI) Bali mengungkapkan data korupsi yang terjadi pada periode 2016 hingga 2021, bahwa terdapat 50 kasus dengan 98 jumlah tersangka yang terjadi di Bali dan paling banyak pada LPD.
- 1.2.2 Karyawan yang mempunyai informasi mengenai kecurangan selalu mengalami kebingungan yang mempengaruhi keberanian dalam menjadi *whistleblower*. Hal tersebut telah dijelaskan pada penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh sebuah *Institute of Business Ethics* (2007) ialah, menyebutkan bahwa diantara 4 karyawan hanya terdapat 1 karyawan yang mengetahui adanya kecurangan, namun terdapat 52% dari karyawan yang mengetahui adanya kecurangan memilih tidak melaporkannya
- 1.2.3 Variabel tingkat keseriusan pelanggaran merupakan tingkatan mengenai tindak kecurangan akan berdampak serius, dimana terdapat indikasi untuk membesarkan atau mengurangi tingkat kecurangan. Variabel tingkat keseriusan pelanggaran yang rendah juga dapat memberikan kerugian bagi organisasi, namun masih banyak orang yang mengabaikan tingkat pelanggaran yang rendah.

1.2.4 Variabel *personal cost* atau sudut pandang seorang karyawan mengenai adanya balas dendam sehingga mengurangi keberanian karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Sehingga masih banyak karyawan yang takut melakukan *whistleblowing* karena adanya balas dendam yang dilakukan pelaku.

1.2.5 Variabel komitmen profesional yang tinggi akan menjadi aspek bagi karyawan atas penerimaan norma sehingga semakin besar pengungkapan kecurangan dilakukan. Namun masih terdapat karyawan yang belum memiliki komitmen profesional yang menunjukkan keberanian dalam mengambil risiko untuk melakukan *whistleblowing*.

1.2.6 Variabel *self efficacy* yang tinggi terhadap pengungkapan kecurangan cenderung memunculkan keberanian bagi individu. Namun keyakinan individu masih rendah dalam mengambil keputusan *whistleblowing*.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan mengenai masalah yang muncul, riset ini akan membatasi masalah yang hanya pada pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, *personal cost*, komitmen profesional, dan *self efficacy* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, dengan objek penelitian yakni karyawan Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Penebel.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Jika dilihat dari pemaparan latar belakang sehingga dirumuskan pokok permasalahan yang terdiri dari:

1.4.1 Apakah tingkat keseriusan pelanggaran memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.4.2 Apakah *personal cost* memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.4.3 Apakah komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.4.4 Apakah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.5 Tujuan Penelitian

Jika dilihat rumusan masalah tersebut maka riset ini diterapkan dengan tujuan yaitu terdiri dari:

1.5.1 Untuk membuktikan pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.5.2 Untuk membuktikan pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.5.3 Untuk membuktikan pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.5.4 Untuk membuktikan pengaruh *self efficacy* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam riset ini diharapkan memunculkan manfaat bagi pihak yang membaca maupun pihak yang terkait didalamnya. Peneliti mengharapkan beberapa manfaat dari riset ini yang terdiri dari:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya hasil riset maka harapan yang diinginkan yaitu dapat menjadi bukti secara empiris mengenai pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran,

Personal Cost, Komitmen Profesional, dan *Self Efficacy* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. Selain itu, riset ini nantinya dapat dijadikan bahan bantuan berupa suatu pemikiran dalam mengembangkan ilmu akademik dan dapat dijadikan pedoman tambahan bagi penelitian sejenis serta dapat memperkuat penelitian sebelumnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Pada riset yang telah diselenggarakan, teori yang didapatkan selama perkuliahan berlangsung dapat digunakan dan diimplementasikan. Melalui riset ini pula peneliti memperluas ilmu mengenai faktor atau aspek yang mendorong adanya intensi melakukan *whistleblowing*.

b. Bagi Universitas

Pada penelitian yang telah diselenggarakan, hasil ini dapat dijadikan referensi kepustakaan yang bermanfaat sebagai bahan penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak lainnya.

c. Bagi Lembaga Perkreditan Desa

Dengan hasil penelitian ini terdapat harapan bagi LPD yaitu menginformasikan LPD agar dapat memilih karyawan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi sehingga program *whistleblowing* dapat tercapai. Selain itu perekrutan karyawan yang profesional, mampu menjaga kelangsungan LPD berjalan dengan baik dan terhindar dari kasus kecurangan.

d. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi untuk meningkatkan keberanian karyawan dalam mengambil tindakan *whistleblowing* saat menjalankan pekerjaannya.

