

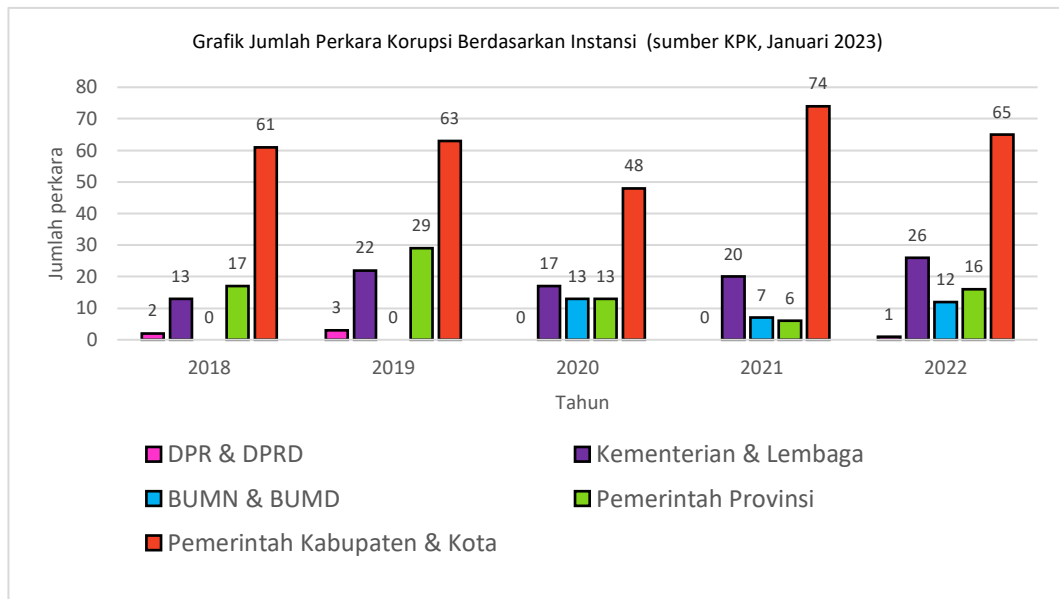
BAB I PENGANTAR

A. Latar Belakang

Kata korupsi berasal dari kata Latin *Cortio* atau *Corruptus*. Korupsi adalah perbuatan yang menyimpang dari tugas kedinasan seseorang yang menduduki suatu jabatan dalam negara, yang dilakukan untuk memperoleh status pribadi atau keuntungan finansial, atau untuk seseorang, keluarga, kelompok pribadi atau dengan cara pelanggaran hukum dan peraturan yang berlaku tentang tindakan pribadi (Robert Klitgaard, Alwi & Helmayunita, 2020).

Pengertian korupsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, adalah merupakan seseorang yang melanggar hukum, terlibat dalam tindakan memperkaya pribadi, untuk kepentingan individu atau orang lain, memanfaatkan kedudukan atau kesempatan yang ada atau sarana untuk memperoleh suatu kedudukan, sehingga menimbulkan kerugian harta benda utama negara atau perekonomian negara. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa tindakan korupsi terdapat 7 (tujuh) kelompok yaitu gratifikasi atau pemberian hadiah, benturan kepentingan dalam pengadaan, pemerasan, perbuatan curang, penggelapan dalam jabatan, suap-menyuap, dan kerugian keuangan negara.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada tanggal 17 Januari 2023 menyampaikan bahwa tindak pidana korupsi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 terdapat sejumlah 528 perkara korupsi yang ditangani KPK yang berasal dari lima instansi, yaitu DPR dan DPRD; kementerian dan lembaga; BUMN dan BUMD; pemerintah provinsi; dan pemerintah kabupaten dan kota.



Gambar 1. Grafik Jumlah Perkara Korupsi Berdasarkan Instansi (sumber KPK, Januari 2023)

Berdasarkan gambar 1, menunjukkan perkembangan jumlah perkara korupsi yang ditangani KPK. Perkara korupsi di pemerintah kabupaten dan kota tahun 2018: 61 perkara; tahun 2019: 63 perkara; tahun 2020: 48 perkara; tahun 2021: 74 perkara; dan tahun 2022: 65 perkara. Perkara korupsi di kementerian dan lembaga tahun 2018: 13 perkara; tahun 2019: 22 perkara; tahun 2020: 17 perkara; tahun 2021: 20 perkara; dan tahun 2022: 26 perkara. Perkara korupsi di pemerintah provinsi tahun 2018: 17 perkara; tahun 2019: 29 perkara; tahun 2020: 13 perkara; tahun 2021: 6 perkara; dan tahun 2022: 16 perkara. Perkara korupsi di BUMN dan BUMD tahun 2018: 0 perkara; tahun 2019: 0 perkara; tahun 2020: 13 perkara; tahun 2021: 7 perkara; dan tahun 2022: 12 perkara. Perkara korupsi di DPR dan DPRD tahun 2018: 2 perkara; tahun 2019: 3 perkara; tahun 2020: 0 perkara; tahun 2021: 0 perkara; dan tahun 2022: 1 perkara. Berdasarkan itu,

terdapat sejumlah 311 perkara atau 59% didominasi perkara korupsi pemerintah daerah kabupaten dan kota; kementerian dan lembaga sebesar 98 perkara atau 19%; pemerintah provinsi sejumlah 81 perkara atau 15%; BUMN dan BUMD sejumlah 32 perkara atau 6%; DPR dan DPRD sejumlah 6 perkara atau 1%. Berdasarkan itu, diperlukan penanganan pencegahan korupsi di pemerintahan kabupaten dan kota.

Pemerintah memiliki fungsi eksekutif, menerapkan nilai *clean government* dan *good governance* sebagai upaya pencegahan korupsi, yaitu nilai memberikan pelayanan prima kepada orang lain dengan melaksanakan reformasi birokrasi (Maulani, 2022). Dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemenpan RB) berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah yang mengedepankan prinsip Reformasi Birokrasi atau Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Zona Integritas menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara merupakan predikat di instansi pemerintah yang memiliki pimpinan dan pegawai yang berkomitmen untuk merealisasikan Kawasan Bebas Korupsi (WBK) dan Kawasan Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, utamanya pada bidang antikorupsi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dengan pedoman baku dalam peraturan tersebut, diharapkan adanya konsensus tentang kesadaran dan tindakan untuk lembaga perangkat pemerintah dan sektor lainnya, untuk mewujudkan kawasan integritas bagi WBK/WBBM (Maulani, 2022).

Berbagai upaya telah pemerintah lakukan dalam pemberantasan dan pencegahan tindak pidana korupsi, seiring dengan membangun komitmen organisasi para pegawai untuk mencapai zona integritas. Salah satu upaya untuk mencegah perilaku korupsi adalah dengan menggunakan *system* perilaku *whistleblowing* (Dianingsih & Pratolo, 2018). Perilaku *whistleblowing* adalah tindakan mengungkapkan kepada pihak internal (manajemen atasan) atau otoritas eksternal dan/atau publik tentang perilaku tidak etis, tidak bermoral, dan ilegal yang mengakibatkan kerugian pemangku kepentingan dan organisasi. Pihak yang melaporkan perilaku tidak etis disebut *whistleblower*. Sistem perilaku *whistleblowing* penting sekali bagi organisasi, sehingga diharapkan partisipasi karyawan dalam melaporkan tindakan kecurangan (Khanifah et al., 2017).

Perilaku *whistleblowing* dibagi menjadi dua jenis dan dibedakan sesuai faktor pelaporannya. Pertama adalah perilaku *whistleblowing* internal, yaitu suatu tindakan dimana seseorang atau beberapa orang karyawan menemukan kecurangan karyawan lain baik dari jajaran staf, manajer, atau pejabat. Selanjutnya kelompok tersebut akan melaporkan kecurangan kepada pimpinan instansi yang jabatannya lebih tinggi. Kedua adalah perilaku *whistleblowing* eksternal, adalah seseorang maupun beberapa karyawan mengetahui kecurangan instansi (bukan pegawai), lalu membocorkan kepada masyarakat yang kecurangan tersebut akan menimbulkan kerugian pada masyarakat atau konsumen.

Menurut Indahsari (2018), telah dilakukan beberapa penelitian untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat individu melakukan perilaku *whistleblowing*, seperti faktor individu (Park dan Blenkinsopp, 2008; Ahmad, Smith, dan Ismail, 2012; Winardi 2013), faktor situasional meliputi tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Ayers, 2005; Winardi, 2013), dan *personal cost* (Kaplan dan Ayers, 2005; Winardi 2013). Park dan Blenkinsopp (2009) melakukan penelitian terhadap minat 296 pegawai polisi di Korea Selatan dalam melakukan perilaku *whistleblowing* dengan menerapkan *Theory of Planned Behavior* yang terdiri atas sikap terhadap perilaku *whistleblowing*, norma subjektif, dan kontrol perilaku persepsi.

Selain berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, beberapa penelitian dilakukan dengan mengaitkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi minat perilaku *whistleblowing* dengan teori perilaku prososial. (Brief & Motowidlo, Dianingsih & Pratolo, 2018) menjelaskan, bahwa guna meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi, maka manusia melakukan tindakan perilaku prososial terhadap individu, kelompok, atau organisasi. Perbuatan ini dilakukan dengan tulus tanpa balas budi, untuk saling menolong atau membahagiakan individu atau kelompok lain, demi kepentingan orang lain, bukan untuk keuntungan pribadi. Bagustianto & Nurkholis, (2015) menjelaskan, bahwa perilaku *whistleblowing* dapat didukung dengan teori perilaku prososial yang pelaporannya melalui jalur internal.

Teori perilaku prososial dipakai untuk menerangkan pengambilan keputusan etis individu mengenai upaya untuk melaporkan. Near dan Miceli (dalam Mande, 2020), menerangkan, *whistleblower* yang menyampaikan dugaan penyimpangan bertujuan untuk menolong individu dan menyelamatkan lembaga,

karena melaporkan penyimpangan yang dilakukan tidak berdasarkan nilai atau norma organisasi. Brief dan Motowidlo menjelaskan bahwa perilaku *whistleblowing* merupakan satu diantara tiga belas bentuk perilaku prososial. Hal ini sesuai dengan pandangan Dozier (2016), bahwa perilaku *whistleblowing* bersifat prososial, apabila menguntungkan organisasi dan menguntungkan pelapor atau *whistleblower*.

Pada teori perilaku prososial, dalam dimensi konteks lembaga atau organisasi yang memuat komitmen organisasi, dijelaskan oleh Brief dan Motowidlo, bahwa komitmen organisasi adalah pemahaman karyawan tentang sejauh mana individu mengetahui dan berpartisipasi pada kegiatan yang dapat mengembangkan organisasi melalui sikap dan perilaku/tindakan positif. Komitmen ini menunjukkan kesetiaan dan kecintaan karyawan kepada lembaganya. Semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin tinggi pula dedikasinya kepada organisasi. Pengabdian ini diwujudkan dengan memperhatikan hal-hal yang menunjang perkembangan organisasi dan keberhasilan.

Komitmen diperlukan untuk institusi, guna memastikan keberlanjutan dan kemajuan dari komitmen yang telah dibangun. Komitmen dapat meningkatkan daya saing organisasi, di samping kecerdasan dan profesionalisme. Komitmen adalah suatu keharusan bagi setiap individu, terutama para pemimpin. Profesionalisasi karyawan harus dibarengi komitmen. Komitmen individu pada lembaga sangat dipengaruhi oleh visi seseorang pada organisasi itu dan pandangan individu itu terhadap tugas dan posisinya dalam lembaga (Baskoro, 2018). Menurut Zubaidah (2019), komitmen organisasi berpengaruh positif atas upaya pegawai dalam melaksanakan perilaku *whistleblowing*, jika karyawan

memiliki komitmen yang kuat kepada lembaga, maka mereka merasa mantap untuk melaporkan hal-hal yang dapat menjerumuskan bahaya organisasi.

Dalam konteks pembangunan zona integritas, pegawai harus menunjukkan bahwa seluruh tingkah laku dan komitmen berorganisasi yang dilakukan selaras dengan semangat untuk menghasilkan instansi yang bebas dari korupsi serta birokrasi yang bersih dan melayani. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena memberikan pengaruh bagi organisasi. Komitmen organisasi diperlukan baik bagi pegawai maupun organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Perilaku *whistleblowing* yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi merupakan wujud komitmen individu organisasi dalam melindungi organisasi dari ancaman yang berpotensi merugikan. Penelitian mengenai faktor komitmen organisasi sudah dilakukan oleh Alleyne (2016), Aliyah (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Ahmad, Smith, dan Ismail (2012), dan Mesmer-Magnus dan Viswesveran (2005). Namun, hasil penelitian terdahulu tidak menunjukkan hasil yang konsisten.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dirasa perlu dilakukan penelitian untuk menguji pengaruh variabel komitmen organisasi dengan menghubungkan faktor-faktor yang bisa memengaruhi intensi perilaku *whistleblowing* pegawai dengan teori perilaku prososial sebagai upaya pencegahan tindakan korupsi. Sampel yang digunakan pada studi ini berasal dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. Pemerintah Kabupaten Malang telah mencanangkan Pembangunan Zona Integritas pada BKPSDM Kabupaten Malang pada tanggal 8 Agustus 2017, sebagai unit organisasi yang telah siap membangun komitmen organisasi zona

integritas, yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala BKPSDM Nomor 800.08/8/KEP/35.07.201/2021 tentang Tim Pembangunan Zona Integritas dan Nomor 800.08/2082/35.07.201/2022 tentang Tim Pengelola Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing System*).

BKPSDM Kabupaten Malang yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, serta pendidikan pelatihan, dalam memberikan pelayanan kepegawaian kepada 12.962 pegawai di Kabupaten Malang, maka pegawai BKPSDM harus memiliki integritas yang tinggi, karena peluang untuk melakukan korupsi lebih besar misalnya diskriminasi pelayanan, pungutan liar, dan gratifikasi. Pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar pelayanan dalam sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kepegawaian.

Inspektorat Kabupaten Malang selaku Tim Penilai Internal Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Bebas Korupsi (WBK) tiap tahun melaksanakan penilaian evaluasi pada BKPSDM Kabupaten Malang. Pada tahun 2020, penilaian terhadap evaluasi atas Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN menunjukkan nilai sebesar 18,50 dengan nilai maksimal 20,00, masih terdapat sejumlah nilai 1,50 untuk mencapai nilai maksimum. Berkaitan adanya kekurangan nilai dalam mencapai nilai maksimum tersebut, maka BKPSDM diminta melaksanakan survei eksternal atas persepsi korupsi melalui pihak ketiga untuk mendukung obyektivitas hasil penilaian mandiri, menjaga independensi, dan efisiensi waktu pelaksanaan survei.

Pada tahun 2021, penilaian terhadap evaluasi atas Birokrasi Bersih dan Akuntabel menunjukkan nilai sebesar 17,92 dengan nilai maksimum 22,50. Masih terdapat sejumlah nilai 4,58 untuk mencapai nilai maksimum. Berkaitan dengan

adanya kekurangan nilai dalam mencapai nilai maksimum tersebut, maka pegawai BKPSDM diminta meningkatkan pelayanan dengan tetap menjaga nilai anti korupsi dengan cara tidak melakukan kecurangan pelayanan, menerima imbalan dan atau gratifikasi, diskriminasi pelayanan, pungutan liar, dan percaloan, agar nilai hasil survei eksternal atas persepsi anti korupsi meningkat. Pada penilaian tahun 2020 dan 2021, terjadi peningkatan celah nilai untuk mencapai nilai maksimal terhadap evaluasi atas Birokrasi Bersih dan Akuntabel, dari 1,50 menjadi 4,58, dipandang perlu untuk menurunkan celah tersebut.

Upaya untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan perilaku prososial perilaku *whistleblowing* pada pegawai, untuk saling tolong menolong dan berpartisipasi untuk mewujudkan WBK. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang?
2. Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis atas pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang;
2. Mengidentifikasi dan menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Psikologi.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk BKPSDM dan masyarakat, dalam rangka melakukan upaya peningkatan kapasitas individu dan organisasi melalui komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang.
3. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini diharapkan menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Psikologi.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah dilaksanakan oleh Baskoro (2018) yang meneliti hubungan komitmen profesi terhadap upaya individu untuk melakukan perilaku *whistleblowing*. Populasi penelitian adalah anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Malang Kota, menggunakan *Theory of Planning Behavior*, Ajzen (2005).

Pada penelitian ini, digunakan variabel bebas yaitu komitmen profesi yang dinyatakan bahwa hanya mengganti skala “organisasi” menjadi ‘profesi’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan, komitmen afektif, dan komitmen normatif, secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya perilaku *whistleblowing*.

Sumbangan efektif terbesar terhadap perilaku *whistleblowing intention* adalah komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 52,9%, kemudian komitmen afektif sebesar 20,0% dan sumbangan efektif paling kecil adalah komitmen normatif 15,9%.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel bebas, populasi penelitian, dan fokus teori Perilaku *whistleblowing* yang digunakan. Pada penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti lebih fokus untuk mengukur variabel perilaku *whistleblowing* dengan menggunakan aspek yang sesuai dengan perilaku prososial, serta hanya membahas perilaku *whistleblowing* internal yang dilakukan pegawai BKPSDM Kabupaten Malang.

Penelitian Agustin (2016) menganalisis pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional, dan demografi terhadap upaya melaksanakan perilaku *whistleblowing*. Sampel pada penelitian Agustin (2016) adalah pegawai yang bekerja pada BUMN di wilayah Jakarta. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tanpa menjelaskan ketiga aspek komitmen organisasi. Penelitian ini menganalisis perilaku *whistleblowing* menggunakan *Theory of Planning Behavior*. Hasil penelitian menyatakan, bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap upaya pegawai melakukan perilaku *whistleblowing* dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Arah positif pada koefisien variabel komitmen organisasi menyatakan, bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap

organisasinya, maka semakin tinggi pula upaya untuk melakukan perilaku *whistleblowing*. Perbedaan penelitian Agustin (2016) dengan peneliti adalah ranah keilmuan yang dibahas lebih ke keilmuan Ekonomi dan Bisnis, populasi penelitian, dua variabel bebas yang dihilangkan (komitmen profesional dan demografi), serta fokus teori perilaku *whistleblowing* yang digunakan *Theory of Planning Behavior*. Penelitian Agustin (2016) tidak membahas tentang jenis pelaporan perilaku *whistleblowing* eksternal seperti yang dibahas oleh penelitian sebelumnya, melainkan jalur pelaporan perilaku *whistleblowing* internal.

Penelitian yang dilakukan Sofyanty (2019) meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan perilaku *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sampel pegawai Badan Pengawasan dan Keuangan Pembangunan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner komitmen organisasi dan perilaku *whistleblowing* menggunakan *Theory of Planning Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan perilaku *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka semakin tinggi pula tindakan perilaku *whistleblowing*. Perbedaan penelitian terdapat di penggunaan aspek teori perilaku *whistleblowing* yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan aspek perilaku prososial untuk mengungkap perilaku *whistleblowing* sampel penelitian. Penggunaan metode analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini. Dalam pembahasan penelitian terdahulu, tidak dibahas sama sekali tentang jenis jalur pelaporan perilaku *whistleblowing*.

Penelitian Zubaidah, (2019) meneliti: pengaruh sikap, kontrol perilaku, *personal cost*, komitmen organisasi, dan peran moderasi dukungan organisasi (Studi pada PNS SKPD Kota Surabaya) pada perilaku *whistleblowing intention*.

Sampel yang digunakan pada penelitian adalah PNS Kota Surabaya. Namun, kuesioner yang disebar tidak memenuhi target peneliti. Subjek penelitian Pegawai Negeri Sipil Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap upaya PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan perilaku *whistleblowing*. Peneliti menyampaikan, bahwa diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang berbeda, karena tata kabupaten/kota lainnya memiliki tata kelola yang berbeda dengan Pemerintah Kota Surabaya. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini pada populasi penelitian, variabel bebas yang dikaitkan dengan perilaku *whistleblowing* hanya memakai komitmen organisasi, penelitian sekarang akan fokus membahas perilaku *whistleblowing* dengan jalur pelaporan internal, dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier sederhana.