

PENGARUH *PERSONAL COST OF REPORTING*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang



OLEH :

RESI MARLIZA

2013/1306995

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *PERSONAL COST OF REPORTING*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

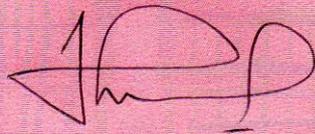
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

Nama : Resi Marliza
NIM/TM : 1306995/2013
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Sektor publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2018

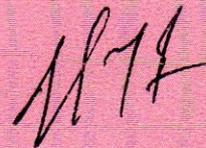
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19771123 200312 1 003

Pembimbing II



Nayang Helmayunita, SE, M.Sc
NIP. 19860127 200812 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

Nama : Resi Marliza

NIM/TM : 1306995/2013

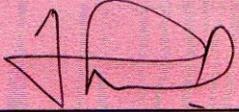
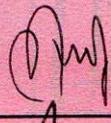
Jurusan : Akuntansi

Keahlian : Sektor publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, 5 Februari 2018

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	1. 
2	Sekretaris	Nayang Helmayunita, SE, M.Sc	2. 
3	Anggota	Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak	3. 
4	Anggota	Salma Taqwa, SE, M.Si	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Resi Marliza
NIM/Th. Masuk : 1306995/2013
Tempat/Tgl. Lahir : Guguk/28 Maret 1995
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Guguk, Kabupaten Lima Puluh Kota
No. Hp/Telp. : 082173054935
Judul Skripsi : Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)*

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah **asli** dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **sah** apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 5 Februari 2018

Yang menyatakan,



Resi Marliza

NIM. 1306995/2013

ABSTRAK

Resi Marliza (1306995/2013). Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

**Pembimbing :1. Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak
2. Nayang Helmayunita, SE, M.Sc**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus SLOVIN berjumlah 313 orang. Analisis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* (sig 0,980). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* (sig 0,037). Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* (sig 0,000).

Kata Kunci : *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Abstract

This study examine the effect of personal cost of reporting, organizational commitment, and the level of seriousness of fraud on the intention to conduct whistleblowing. The population in this study is all civil servant at Organization of Payakumbuh Regional Area. The Sample of this study is determined by SLOVIN formula with 313 employees. The method of analysis is using multiple regression model. The results how that personal cost of reporting has no significant and negative impact on the intention of doing whistleblowing (sig 0,980). Organizational Commitment has significant and positive impact on the intention to conduct whistleblowing (sig 0,037). While the level of seriousness of fraud has a significant and positive impact on whistleblowing (sig 0,000).

Keyword : Personal Cost of Reporting, Organizational Commitment, The Level of Seriousness of Fraud, Intention to Conduct Whistleblowing

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Personal Cost Of Reporting*, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi S-1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak selaku pembimbing I dan Ibu Nayang Helmayunita, SE, M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan transfer ilmu kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak dan Ibu Salma Taqwa, SE, M.Si selaku penelaah yang telah memberi banyak saran dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Drs. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak dan Bapak Henri Agustin SE, M.Sc, Ak selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Nayang Helmayunita, SE, M.Sc selaku dosen Penasehat Akademik (PA).
6. Staf dosen serta karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Ayahanda tercinta Efriza, Ibunda tercinta Usni Zuriati, dan Adik tersayang Maria Ulfa yang telah memberikan perhatian, semangat, do'a, dorongan dan pengorbanan baik moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
8. Para senior dan junior se-lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan semangat belajar , do'a dan motivasi penulis untuk berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Jurusan Akuntansi angkatan 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, 5 Februari 2018

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS, HIPOTESIS, DAN KERANGKA KONSEPTUAL	
A. Kajian Teori	
1. <i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i>	13
2. <i>Theory of Planned Behaviour</i>	14
3. <i>Whistleblowing</i>	15
4. <i>Personal cost of Reporting</i>	22
5. Komitmen Organisasi.....	23
6. Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	26
7. Penelitian Terdahulu.....	29
B. Pengembangan Hipotesis dan Hipotesis	
1. <i>Personal cost of Reporting</i>	31
2. Komitmen Organisasi.....	33
3. Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	35

C. Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel.....	38
C. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
D. Variabel.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
G. Uji Asumsi Klasik	
1. Uji Normalitas.....	48
2. Uji Multikolinearitas.....	49
3. Uji Heterokedastisitas.....	49
H. Teknik Analisis Data	
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Metode Analisis	
a. Analisis Regresi Berganda.....	52
b. Uji F.....	52
c. Koefisien Determinasi.....	53
3. Uji Hipotesis.....	53
I. Defenisi Operasional.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
B. Demografi Responden	
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan....	58
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	59
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
D. Statistik Deskriptif.....	66
E. Uji validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	68

F. Uji Asumsi Klasik.....	69
G. Analisis data.....	73
H. Pembahasan.....	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	85
B. Keterbatasan penelitian.....	85
C. Saran.....	86
DAFTAR BACAAN	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Daftar Populasi.....	38
Tabel 3.2 Penyebaran Kuesioner.....	40
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 3.4 <i>Corrected Item-total Corelation</i> terendah Pilot Test.....	47
Tabel 3.5 <i>Cronbach's Alpha</i> Pilot Test.....	48
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Variabel <i>Personal Cost of Reporting</i>	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	66
Tabel 4.10 Descriptive Statistics.....	67
Tabel 4.11 <i>Corrected Item-total Correlated</i> terendah.....	68
Tabel 4.12 Cronbach's Alpha.....	69
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.14 Uji Multikoleneartitas.....	71
Tabel 4.15 Uji Heterokedastisitas.....	72
Tabel 4.16 Koefisien Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.17 Uji F.....	75
Tabel 4.18 <i>Adjusted R Square</i>	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	90
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	96
Lampiran 3 Uji Validitas Penelitian.....	127
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Penelitian.....	135
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	136
Lampiran 6 Uji Model.....	138
Surat Permohonan Permintaan Data.....	139
Surat Izin Permintaan Data dari Kesbangpol Kota Payakumbuh.....	140
Surat Izin Penelitian.....	141
Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol Kota Payakumbuh.....	142
Bukti Penelitian dari Organisasi Perangkat Daerah se-Kota Payakumbuh.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintahan Daerah di Indonesia terdiri dari Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang terdiri atas kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) serta dibantu oleh Perangkat Daerah. Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah perangkat pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten/kota sebagai pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Seyogianya pemerintahan itu harus berjalan dengan baik dan bertanggungjawab guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintahan yang bersih merupakan prasyarat bagi terwujudnya *good governance*, dan untuk itu perlu adanya pemberantasan KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) di sektor publik maupun swasta.

Banyaknya tindakan kecurangan yang terungkap selama beberapa tahun terakhir ini telah mendapat perhatian serius dari publik. Khususnya kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan Indonesia. Salah satu kecurangan yang menjadi sorotan publik adalah korupsi. Korupsi merupakan perbuatan yang

dilakukan secara curang atau melawan hukum yang bertentangan dengan kepentingan organisasi, atau penyalahgunaan wewenang jabatan/kepercayaan yang diberikan kepadanya dengan memperkaya diri sendiri, orang lain maupun korporasi. Berdasarkan Laporan Kinerja Penanganan Perkara Korupsi oleh Aparat Penegak Hukum selama tahun 2016 yang diterbitkan oleh ICW (Indonesia Corruption Watch) terdapat 482 kasus korupsi dengan jumlah tersangka 1.101 orang tersangka dengan nilai kerugian negara sebesar Rp 1,45 triliun dan nilai suap sebesar Rp 31 miliar. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kasus korupsi yang melibatkan Aparat Sipil Negara di Indonesia masih mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Korupsi harus diberantas karena akan menghambat pertumbuhan ekonomi serta dapat menimbulkan kerugian negara. Salah satu cara yang paling efektif dalam memberantas tindakan korupsi yaitu dengan adanya *whistleblowing*. Partisipasi dalam sistem *whistleblowing* bisa menjadi respon untuk memberikan informasi tentang indikasi korupsi (Winardi, 2013). Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*). Sedangkan orang atau pihak yang mengungkapkan kecurangan disebut *whistleblower*. *Whistleblower* tersebut bisa berasal dari anggota organisasi itu sendiri (pihak internal) maupun masyarakat luar (pihak eksternal).

Elias (2008) menambahkan bahwa terdapat dua jenis *whistleblowing*, yakni *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing*. *Internal whistleblowing* adalah pelaporan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai kepada atasannya. Sedangkan *eksternal whistleblowing* adalah pelaporan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai kepada pihak yang berada diluar organisasi seperti media dan regulator. Namun pada umumnya *whistleblower* akan lebih cenderung melakukan *internal whistleblowing* daripada *eksternal whistleblowing*. *Eksternal whistleblowing* dilakukan ketika kecurangan tersebut berkemungkinan dapat merugikan masyarakat atau karena pelaporan kepada pihak internal sudah tidak dimungkinkan lagi untuk dilakukan.

Menurut Rotschild dan Mieth (1999) *whistleblowing* dapat dipandang dari dua sisi. Yang pertama, *whistleblowing* dianggap sebagai bentuk pengkhianatan karena telah mengungkapkan masalah yang ada didalam organisasi, sehingga pegawai yang telah mengungkapkan tersebut dianggap telah melanggar norma loyalitas organisasi. Sedangkan yang kedua, *whistleblowing* dianggap sebagai sesuatu yang positif karena telah melindungi nilai-nilai kebenaran yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi. Pandangan yang berbeda tersebut membuat seseorang yang akan melakukan tindakan *whistleblowing* menghadapi dilema etis dalam memutuskan untuk mengungkapkan atau membiarkan kecurangan tersebut tetap terjadi.

Karena sistem *whistleblowing* dianggap efektif untuk mendeteksi kecurangan, saat ini hampir sebagian besar instansi pemerintah seperti Kementerian Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Kebijakan

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional, Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Yudisial, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan memiliki sistem penanganan pengaduan untuk mengurangi fenomena korupsi di lembaga publik. Sistem *whistleblowing* yang efektif, transparan dan bertanggungjawab akan mendorong dan meningkatkan partisipasi pegawai untuk melaporkan dugaan kecurangan yang diketahuinya (Rustiarini, 2013).

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) di Indonesia diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada tanggal 10 November 2008. *Whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah terjadinya praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan *good governance*. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance, *whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah terjadinya praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan *good governance*. Selain itu, keefektifan *whistleblowing* juga memberikan kesempatan bagi pimpinan organisasi untuk mengatasi permasalahan secara internal terlebih dahulu, sebelum permasalahan tersebut merebak ke ruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi (KNKG, 2008).

Sebelum seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*, terlebih dahulu muncul niat dari dalam diri seseorang tersebut. Niat untuk melakukan perilaku

(*intention*), merupakan komponen diri individu yang mengacu pada keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Jadi, tanpa adanya niat maka tindakan *whistleblowing* tersebut tidak akan terjadi. Berdasarkan *theory of planned behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Niat berperan penting dalam menentukan tindakan *whistleblowing*. Semakin kuat niat untuk melakukan tindakan, maka besar kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk tindakan. Oleh karena itu, agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang efektif perlu untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Niat untuk melakukan *whistleblowing* dapat terganggu oleh masalah *personal cost of reporting*. *Personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam maupun sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993 dalam Bagustianto, 2014). Menurut Curtis (2006) risiko pembalasan tersebut dapat terjadi dalam bentuk tak berwujud (*intangible*), seperti penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Persepsi *personal cost of reporting* seseorang sangat mempengaruhi niat orang tersebut dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost of reporting* seseorang maka akan semakin berkurang niat dari orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena kemungkinan besar orang tersebut mempertimbangkan keamanan serta kedudukan dan posisi

dirinya setelah melakukan pelaporan. Namun apabila orang tersebut merasa dampak yang akan diterimanya kecil, maka akan meningkatkan kecenderungan orang tersebut dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, *personal cost of reporting* dianggap menjadi faktor pertama yang dapat mempengaruhi niat seorang pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001) menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* merupakan prediktor signifikan terhadap niat auditor untuk melaporkan auditor lainnya yang melakukan pelanggaran aturan profesional (dalam bentuk *client employment*). Hasil penelitian Hanif (2017) juga menunjukkan adanya pengaruh *personal cost of reporting* terhadap *whistleblowing intentions*. Namun hasil penelitian Bagustianto (2014) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Dan oleh ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kembali faktor *personal cost of reporting* dalam konteks pemerintahan Indonesia yaitu pada organisasi perangkat daerah Kota Payakumbuh.

Brief dan Motowidlo (1986) mengaitkan niat melakukan *whistleblowing* dengan *prosocial organizational behaviour theory*. *Prosocial organizational behaviour* didefinisikan sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Bentuk-bentuk perilaku prosocial tersebut digambarkan Brief dan Motowidlo (1986) dalam 13 wujud perilaku. Salah satu perilakunya adalah adalah saat anggota organisasi keberatan dengan adanya

arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya mungkin tidak etis, ilegal atau membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tidak dapat langsung merubahnya, maka ia mungkin dapat melakukan *whistleblowing* dan menyampaikan hal tersebut kepada individu atau badan yang dapat menanganinya. Sehingga dengan mengacu pada *prosocial organizational behaviour theory*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *whistleblowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal tidak etis dan ilegal.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka faktor kedua yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Mowday dkk (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi seharusnya akan loyal, peduli pada organisasi, siap membela organisasinya dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut. Pertimbangan penggunaan faktor komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi berkaitan/sejalan dengan dengan *prosocial organizational behavior theory*. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi didalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak

akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Faktor ketiga yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Berarti semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Karena kecurangan yang serius dianggap akan memberikan dampak kerugian yang besar bagi organisasi maupun masyarakat. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampaknya terhadap organisasi, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidak etisnya sebuah kecurangan. Hasil penelitian Menk (2011) yang menggunakan konsep materialitas membuktikan bahwa faktor materialitas permasalahan berpengaruh positif terhadap posisi etis dan sifat kepribadian, dan melalui keduanya secara konsisten menciptakan perbedaan signifikan pada niat melaporkan permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil penjelasan yang telah dipaparkan, maka ketiga faktor tersebut dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Di Indonesia, salah satu kasus kecurangan yang terungkap karena adanya *whistleblowing* yaitu kasus mafia pajak di institusi Kepolisian. *Whistleblowing* tersebut dilakukan oleh Kepala Badan Reserse dan Kriminal MABES POLRI yaitu Komisariss Jendral Susno Duadji. Kasus tersebut melibatkan seorang

pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan terkait dengan kasus pencucian uang dan penggelapan pajak. Susno mengungkapkan bahwa ada makelar perkara ditubuh kepolisian, karena pada saat ia masih menjabat Kabareskrim pada 2009 ia dikirim laporan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) yang berisi tentang rekening fantastis yang dimiliki oleh Gayus Tambunan senilai Rp 25 Milyar. Angka ini tentu tidak sesuai dengan gaji seorang pegawai pajak biasa dengan golongan IIIA. Kasus ini berhasil terungkap karena peran dari Susno Duadji tersebut (m.kompasiana.com: 2011).

Kasus terkait *whistleblowing* juga terjadi di Kota Payakumbuh, yakni kasus dugaan korupsi pembangunan Drainase di Jalan Tan Malaka, Kota Payakumbuh. Kasus ini melibatkan mantan Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh yaitu Zul Arman. Terbongkarnya indikasi korupsi pembangunan drainase di Jalan Tan Malaka Kota Payakumbuh tersebut berawal sejak Tahun 2015. Drainase tersebut dibangun menggunakan dana APBD Kota Payakumbuh Tahun 2014 senilai Rp 948 Juta. Proyek tersebut dikerjakan oleh CV. Dinamo dari Juni hingga Desember 2014. Namun ketika proyek selesai pada awal Tahun 2015, drainase yang dibangun sepanjang 300 meter tersebut tidak berfungsi semestinya sebagai buangan air hujan pada badan jalan. Pada saat hujan badan Jalan Tan Malaka sepanjang lokasi dibangunnya drainase selalu terjadi luapan air hingga banjir. Darisanalah timbul kecurigaan masyarakat tentang adanya indikasi korupsi pada proyek pembangunan drainase tersebut. Lalu masyarakat melaporkan indikasi korupsi tersebut ke Kejaksaan Negeri Payakumbuh.

Pelaporan (*whistleblowing*) dilakukan oleh salah seorang anggota LSM di Kota Payakumbuh dengan memasukkan surat laporan ke kejaksaan. Menindaklanjuti laporan tersebut pihak Kejaksaan Negeri Payakumbuh lalu mengirimkan surat pemanggilan terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam proyek tersebut. Akhirnya setelah 2 tahun pemeriksaan dan adanya hasil audit BPKP, jaksa pun menetapkan satu tersangka yakni Zul Arman selaku Kepala Bidang Bina Marga Dinas PU Kota Payakumbuh saat itu dan langsung ditahan (Harian Haluan, 21 Februari 2017). Kasus ini berhasil terungkap karena adanya *whistleblowing* yang berasal dari pihak *eksternal*, yaitu masyarakat. Seharusnya kalau *whistleblowing* diterapkan efektif di organisasi, diharapkan kasus korupsi tersebut tidak akan terjadi kembali.

Tingginya tingkat kecurangan yang terjadi di sektor publik membuat *whistleblowing* dianggap menjadi suatu keharusan bagi setiap pegawai, yang didukung oleh penyediaan sistem *whistleblowing* yang efektif guna memudahkan pegawai dalam melaporkan kecurangan. Karena dengan adanya *whistleblowing* diyakini dapat mendeteksi lebih dini kasus kecurangan yang terjadi, agar kecurangan tersebut tidak berlanjut dan menimbulkan dampak kerugian yang lebih besar. Jadi berdasarkan penjelasan dan kasus yang telah diuraikan diatas, penelitian tentang *whistleblowing* di sektor pemerintahan sangat diperlukan guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memang mempengaruhi niat seseorang untuk menjadi pelapor. Serta dapat memberi masukan kepada organisasi untuk mengetahui kelemahan pengendalian internal agar dapat merancang tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan adanya tindakan *whistleblowing*

diharapkan dapat mencegah kerugian negara yang lebih besar akibat fenomena korupsi yang masih marak ditemukan.

Karena alasan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Personal Cost Of Reporting*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis di atas, maka disusunlah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh *personal cost of reporting* terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Sejauh mana pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh *personal cost of reporting* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

D. Manfaat penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang *whistleblowing*. Sebagai tempat penyaluran teori yang telah dipelajari penulis selama perkuliahan. Serta sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi.

2. Pemerintah Daerah

Menjadi referensi dan menjadi bahan informasi untuk perbaikan sistem *whistleblowing* dan merancang sistem *whistleblowing* yang efektif, serta menetapkan sistem penanganan pengaduan yang implementatif untuk mengurangi kemungkinan terjadinya korupsi pada instansi pemerintah.

3. Pembaca

Sebagai referensi untuk menambah pengetahuan tentang *whistleblowing* dan sebagai bahan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS, HIPOTESIS, DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Salah satu teori yang mendukung *whistleblowing* adalah *Prosocial Organizational Behavior Theory*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Bentuk-bentuk atau perilaku prososial tersebut digambarkan Brief dan Motowidlo dalam 13 wujud perilaku. Salah satu perilakunya adalah saat anggota organisasi keberatan dengan adanya arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya tidak etis, ilegal dan membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tidak dapat langsung menunjukkannya dan merubahnya, maka ia mungkin dapat melakukan tindakan *whistleblowing* dan menyampaikan hal tersebut kepada pihak yang memiliki wewenang.

Sehingga berdasarkan *prosocial organizational theory*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *whistleblowing* seseorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal.

2. Theory of Planned Behaviour

Theory of planned behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual. Oleh karena itu, berdasarkan TPB tersebut niat dijadikan sebagai faktor untuk memprediksi tindakan *whistleblowing* seseorang. Menurut Ajzen (1991), niat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku yang ditunjukkan oleh seberapa keras dan seberapa banyak usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Jadi, tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai *planned behaviour* karena tindakan ini tergantung kepada niat yang direncanakan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Tiga determinan yang digunakan Ajzen (1991) yaitu tiga tipe keyakinan dasar yang dikenal sebagai keyakinan perilaku (*behaviour beliefs*), keyakinan normatif (*normative beliefs*) dan keyakinan kontrol (*control beliefs*). Secara konsep terdapat tiga determinan independen dari niat. Determinan yang pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut baik untuk dilakukan atau tidak. Determinan yang kedua adalah norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk mempertimbangkan melakukan sebuah perilaku. Determinan yang ketiga

adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Semakin baik sikap dan norma subjektif merespon perilaku dan semakin besar persepsi kontrol perilaku, maka seharusnya semakin kuat niat individu dalam mempertimbangkan untuk melaksanakan perilaku.

3. Whistleblowing

Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*eksternal whistleblowing*). Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia menambahkan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan suatu organisasi.

Whistleblowing system diperlukan untuk mengungkapkan pelanggaran atau perbuatan yang melanggar hukum, tidak etis atau tidak bermoral yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pihak yang berwenang (internal atau eksternal), demi terwujudnya praktik bisnis yang beretika dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government*. Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008 dalam Bagustianto, 2014).

Menurut Elias (2008) terdapat dua jenis pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) yaitu *whistleblowing internal* dan *whistleblowing eksternal*. *Whistleblowing internal* terjadi ketika seorang pegawai mengetahui kecurangan yang dilakukan pegawai lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *whistleblowing eksternal* terjadi ketika seorang pegawai mengetahui kecurangan yang dilakukan organisasi kemudian memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat. Seseorang cenderung akan melakukan *whistleblowing internal* terlebih dahulu, sebelum mengungkapkan kecurangan tersebut kepada publik. Namun mereka akan mengungkapkan kecurangan yang diketahuinya jika pihak internal tidak menanggapi atau tidak mampu mengatasi masalah kecurangan tersebut.

De George (1986) dalam Hoffman *and* Robert (2008) menetapkan tiga kriteria *whistleblowing* yang adil. Pertama, organisasi yang dapat menyebabkan bahaya kepada para pekerjanya atau kepada kepentingan publik yang luas. Kedua, kesalahan harus dilaporkan pertama kali kepada pihak internal yang memiliki kekuasaan lebih tinggi. Dan ketiga, apabila penyimpangan telah dilaporkan kepada pihak internal yang berwenang namun tidak mendapat hasil, dan bahkan penyimpangan terus berjalan, maka pelaporan penyimpangan kepada pihak eksternal dapat disebut sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang sangat penting untuk dilakukan setiap orang

di organisasi. Terutama jika kesalahan atau kecurangan yang dilakukan terkait dengan kepentingan banyak pihak. Namun menjadi *whistleblower* bukanlah perkara mudah karena pihak *whistleblower* akan menghadapi dilema etis antara harus “meniup peluit” atau membiarkan kecurangan tersebut tetap tersembunyi (Bagustianto, 2014). Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi pihak pelapor, karena kemungkinan ia akan dianggap sebagai pengkhianat dan telah melanggar norma loyalitas organisasi. Oleh karena itu, perlindungan untuk pihak *whistleblower* harus menjadi perhatian khusus. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan keinginan setiap pihak untuk melaporkan kecurangan yang ada di organisasi.

Ketidakjelasan perlindungan hukum yang akan diperoleh oleh pihak *whistleblower* membuat pihak *whistleblower* semakin enggan untuk melaporkan kecurangan yang ada di organisasi. Mereka mempertimbangkan dampak yang akan dihadapi setelah mereka melaporkan kecurangan yang diketahuinya tersebut. Apakah hal tersebut akan melindungi organisasi tempatnya bekerja atau malah mengancam keselamatan dan posisi mereka di organisasi tersebut. Walaupun secara implisit perlindungan terhadap pihak pelapor (*whistleblower*) telah diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (LPSK, 2011).

Seorang “peniup peluit” kadangkala harus membayar mahal atas tindakan ketidaksetujuannya terhadap tindakan menyimpang. Tidak sedikit

dari mereka yang mengalami gangguan karir dan kesulitan keuangan yang disebabkan karena dicopotnya dari pekerjaan dan timbulnya biaya terkait masalah hukum, serta adanya ketegangan emosi yang keras terhadapnya dan keluarganya karena orang yang dilaporkan tersebut berusaha untuk membalasnya. Di Indonesia, Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada 10 November 2008. Sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan fasilitas yaitu: pertama, fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) atau Ombudsman yang independen, bebas dan rahasia. Kedua, perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Ketiga, perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Keempat, informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan.

Indikator pengukuran variabel *whistleblowing* yang digunakan adalah mengikuti model kuesioner penelitian Ajzen (2002), Park dan Blenkinsopp (2009), dan Winardi (2013) yang dimodifikasi. Pertanyaan kuesioner dirancang untuk menilai apakah responden memiliki kecenderungan niat yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing*, yang meliputi:

- a. Niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
- b. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*.
- c. Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

- d. Usaha keras untuk melakukan *internal whistleblowing*.
- e. Usaha keras untuk melakukan *external whistleblowing* jika *internal whistleblowing* tidak memungkinkan.

Indikator pertama yaitu niat seseorang melakukan *whistleblowing*, niat adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri. Niat akan mempengaruhi perilaku, karena sebelum melakukan perilaku terlebih dahulu harus muncul niat untuk mendorong seseorang melakukan tindakan. Tanpa adanya niat, maka tindakan *whistleblowing* tersebut tidak akan terjadi. Pada indikator niat melakukan *whistleblowing*, pihak pelapor memikirkan segala hal yang mungkin timbul akibat pelaporan yang dilakukannya. Oleh sebab itu, bisa saja niat seseorang bertambah atau berkurang sesuai dengan persepsi yang dimilikinya, atau bagaimana orang di sekitarnya memberikan dukungan. Untuk mengukur indikator niat melakukan *whistleblowing*, perlu diperhatikan niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* saat mereka melihat tindakan kecurangan baik dalam hal keuangan, ataupun niat melakukan *whistleblowing* jika mereka melihat perilaku tidak etis di sekitarnya.

Indikator kedua yaitu keinginan melakukan *whistleblowing*. Keinginan yang timbul dalam diri individu itu mungkin akan menimbulkan pertimbangan tentang dampak yang akan diterimanya. Keinginan bisa membuat niat yang sudah ada untuk melaporkan akan terealisasi atau tidak. Keinginan bisa saja muncul setelah pihak pelapor menekan persepsi dampak di dalam dirinya serta bagaimana dia melihat kecurangan yang terjadi dapat

mempengaruhi sekitarnya. Keinginan untuk melakukan *whistleblowing* dapat diukur dengan melihat apakah keinginan masih tetap ada jika pelaporan yang akan dilakukan akan mengancam posisi dari pelapor atau kecurangan yang terjadi dilakukan oleh rekan kerjanya sendiri. Hal itu mungkin akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Indikator pengukuran *whistleblowing* yang ketiga adalah rencana. Rencana membuat pihak pelapor berada selangkah di depan tindakan pelaporan. Rencana timbul setelah semua pertimbangan matang dipikirkan oleh pihak pelapor. Rencana bisa semakin kuat jika ada dukungan pihak lain seperti rekan kerja. Maka, rencana bisa diukur dengan seberapa banyak dukungan yang diterima untuk melakukan pelaporan dan seberapa kuat rencana yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Indikator yang terakhir adalah usaha keras. Sesuai dengan kriteria *whistleblowing* yang adil, pelaporan pertama kali harus dilakukan ke pihak internal. Maka, indikator selanjutnya adalah usaha keras yang dilakukan untuk melakukan *internal whistleblowing*. Hal ini dianggap perlu diperhatikan karena kecurangan yang terjadi harusnya diatasi secara internal terlebih dahulu sebelum kemudian menjadi bahan diskusi publik. Ini dilakukan untuk kepentingan organisasi, karena jika pelaporan dilakukan kepada pihak eksternal bisa menimbulkan citra buruk organisasi di mata masyarakat. Bagaimana pihak *whistleblower* mengusahakan sekeras mungkin untuk melakukan pelaporan dengan berbagai

metode, misalnya dengan metode anonim jika penyebutan identitas dianggap dapat membahayakan si pelapor.

Kemudian jika pelaporan ke pihak internal tidak ditanggapi atau tidak memungkinkan, pihak *whistleblower* harus berusaha keras melakukan pelaporan ke pihak eksternal. Karena kecurangan yang terjadi bisa saja merugikan masyarakat. Jadi, jika pelaporan ke media dibutuhkan, maka pelaporan harus dilakukan untuk melindungi kepentingan masyarakat. Kecurangan yang terjadi kemudian bisa menjadi bahan diskusi publik dan dapat memberikan solusi atau jalan keluar bagi organisasi atas kecurangan yang terjadi. Usaha keras yang dilakukan kepada pihak eksternal dapat berupa pelaporan kepada pihak yang berwenang atau pelaporan kepada media jika kecurangan yang terjadi merugikan banyak pihak di masyarakat.

Hanif (2017) mengemukakan bahwa secara umum *whistleblowing* memiliki 4 tahapan, yaitu: pertama, *whistleblower* harus memutuskan apakah aktifitas yang disaksikan merupakan suatu pelanggaran yang bertentangan dengan nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dimiliki *whistleblower* itu sendiri. Kedua, *whistleblower* harus mempertimbangkan beberapa alternatif ketika mengambil keputusan. *Whistleblower* harus mengetahui siapa pihak berwenang yang harus mendapat laporan. *Whistleblower* juga harus mempertimbangkan dampak dari pelanggaran tersebut. Apakah pelanggaran tersebut dapat dihentikan tanpa adanya pelaporan atau tidak. Ketiga, organisasi harus segera bertindak setelah adanya laporan *whistleblowing*. Keempat, organisasi harus memutuskan tindakan terhadap *whistleblower*.

4. *Personal Cost of Reporting*

Personal cost of reporting adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993 dalam Bagustianto, 2014). Anggota organisasi dapat berupa pihak manajemen, atasan, atau rekan kerja. *Personal cost of reporting* dapat berupa *personal cost* tidak berwujud dan mungkin bisa berupa tindakan balasan lain seperti langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, pengucilan *whistleblower*, dan tindakan diskriminasi lainnya. Oleh karena itu, persepsi *personal cost* seseorang sangat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, maka akan semakin mengurangi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dan semakin kecil persepsi *personal cost* seseorang, maka akan meningkatkan niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Personal cost of reporting menjadi pemikiran yang paling pertama sebelum seseorang melakukan pelaporan (*whistleblowing*). Jika tindakan pelaporan yang dilakukan akan membahayakan dan memberikan dampak buruk terhadap dirinya, maka akan membuat kecenderungan seseorang untuk melakukan pelaporan menjadi sangat minim. *Personal cost* dianggap mempengaruhi *whistleblowing* karena semakin tinggi persepsi *personal cost*, maka semakin rendah niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka persepsi tentang *personal cost* harus diminimalisir sedemikian rupa agar dapat

meningkatkan niat *whistleblowing*. Persepsi mengenai tingginya *personal cost of reporting* yang akan diterima dapat ditekan dengan penyediaan metode anonim dalam pelaporan kecurangan. Saluran pelaporan dengan metode anonim seharusnya disediakan oleh organisasi dengan kemudahan dalam pengaksesan. Jika nama dari pelapor disembunyikan, maka akan meningkatkan kepercayaan diri pihak *whistleblower*. Mereka akan menganggap jika mereka melakukan pelaporan, mereka akan melindungi organisasi dari tindakan kecurangan disamping melindungi posisi mereka sendiri.

Pihak *whistleblower* memikirkan posisinya sendiri setelah melakukan *whistleblowing*, mereka takut jika akhirnya akan menghadapi sanksi sosial dari pegawai lain, atasan, ataupun rekan kerja mereka karena dianggap tidak loyal dan melanggar aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Hal yang paling perlu diperhatikan adalah persepsi tentang *personal cost* itu sendiri. Karena *personal cost* cenderung diawali dengan pemikiran dari pihak pelapor itu sendiri. Bagaimana mereka memikirkan tentang balasan yang akan mereka dapatkan setelah melakukan pelaporan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *personal cost* sangat besar terhadap intensitas atau niat melakukan *whistleblowing*.

5. Komitmen organisasai

Mowday, dkk (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama,

keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Bagi individu dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang diprioritaskan. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat dalam dirinya akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi serta berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadinya.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan

positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Ini artinya, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila menemukan kecurangan dalam organisasi tersebut. Karena mereka menganggap kecurangan tersebut akan menghambat/mengganggu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Indikator pengukuran variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, dkk (1979). OCQ dalam mengukur tiga faktor komitmen organisasi yang telah disebutkan diatas. Elemen pengukuran yang terkandung dalam OCQ adalah sebagai berikut:

- a. Kesamaan dengan nilai-nilai dengan organisasi.
- b. Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (*Job Involvement*).
- c. Motivasi untuk berkinerja.
- d. Kecendrungan untuk tinggal atau pergi (*intent to remain or leave*).
- e. Loyalitas.
- f. Rasa bangga pada organisasi.
- g. Kepuasan kerja secara umum (*general job satisfication*).

6. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing*/kecurangan yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing*/kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Selanjutnya menurut Curtis (2006) dalam Winardi (2013) tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari seberapa besar *impact* yang disebabkan oleh kecurangan tersebut. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985).

Tingkat keseriusan kecurangan merupakan faktor pertama untuk menilai apakah *whistleblowing* yang dilakukan sudah adil. Tingkat keseriusan kecurangan mungkin akan membuat perbedaan pendapat dari setiap orang yang akan melaporkan kecurangan. Jadi, tingkat keseriusan kecurangan harus diperhatikan dengan seksama, karena secara tidak langsung tingkat keseriusan kecurangan dapat menjadi satu faktor penting. Tingkat keseriusan kecurangan tergantung dengan bagaimana persepsi anggota organisasi atau pegawai itu sendiri. Disamping itu, tingkat keseriusan kecurangan juga tidak bisa dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Reaksi terhadap keseriusan kecurangan bisa saja berbeda antara tiap pegawai. Sebagian orang mungkin akan menetapkan tingkat keseriusan kecurangan dengan melihat seberapa besar kerugian *financial* yang disebabkan oleh kecurangan tersebut. Namun, sebagian orang juga akan menetapkan ukuran yang berbeda jika

tindakan kecurangan tersebut tidak berimbas pada aspek keuangan. Seperti seberapa banyak orang yang menanggung akibatnya jika kecurangan yang terjadi berupa perilaku tidak etis atau kecurangan lain yang merupakan aspek *non* keuangan.

Ukuran terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat bervariasi. Beberapa penelitian menggunakan perspektif kuantitatif seperti penelitian yang dilakukan oleh Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai kerugian akibat *wrongdoing*/kecurangan. Perspektif kuantitatif tersebut merupakan pendekatan yang paling mudah dilakukan karena indikatornya yang jelas, terukur dan mudah diamati. Penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) dalam Bagustianto (2014) menggunakan pendekatan kualitatif atau pendekatan yang lebih menekankan bukan hanya pada aspek *financial* yang bisa diukur secara jelas, seperti kemungkinan *wrongdoing* dapat merugikan pihak lain, tingkat kepastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian *wrongdoing*.

Indikator pertama yaitu kemungkinan *wrongdoing* atau kecurangan dapat merugikan pihak lain dapat berupa persepsi seseorang tentang seberapa besar tingkat kesalahan yang ada. Tergantung bagaimana persepsi orang tersebut tentang ukuran kecurangan. Kemudian dihubungkan dengan bagaimana kecurangan atau kesalahan itu akan merugikan pihak lain. Merugikan pihak lain dapat berupa seberapa banyak orang yang dirugikan atau seberapa besar dampak tersebut bagi seseorang atau sekelompok orang.

Hal ini juga kemudian memberikan pertimbangan tentang bagaimana kecurangan tersebut dapat mengganggu posisi orang lain atau bahkan posisi organisasi. Pihak *whistleblower* akan memikirkan terlebih dahulu bagaimana atau seberapa besar dampak yang ditimbulkan untuk orang lain. Hal ini dapat direfleksikan dengan pertimbangan materialitas masalah yang terjadi, bagaimana individu memandang efek negatif yang akan diterima orang lain, dan pandangan bahwa semua tindakan yang merugikan orang lain adalah tindakan salah.

Sedangkan indikator yang kedua adalah tingkat kepastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif. Tingkat kepastian juga tergantung persepsi seseorang, apakah menurutnya *wrongdoing* yang terjadi akan langsung berdampak bagi orang lain atau hanya bagi pelaku. Seseorang yang hendak melakukan pelaporan akan memikirkan seberapa besar kemungkinan kecurangan benar-benar akan berdampak ke orang lain atau dirinya sendiri. Indikator ini dapat diukur dengan bagaimana kerugian benar-benar akan diterima oleh orang lain.

Sedangkan indikator yang terakhir adalah tingkat keterjadian *wrongdoing*. Tingkat keterjadian *wrongdoing* merupakan pandangan sejauh mana kesalahan atau kecurangan akan terjadi, dan di tingkat mana kesalahan itu terjadi. Indikator ini menjelaskan bahwa mengukur tingkat keseriusan kecurangan dapat dilakukan dengan melihat apakah masalah atau kecurangan itu akan benar-benar terjadi. Serta seberapa besar kecurangan akan terjadi jika dia melakukan pelaporan atau tidak. Indikator ini dapat direfleksikan dengan

melihat apakah kecurangan sudah benar-benar terjadi dan apakah pelaporan akan tetap dilakukan walaupun kecurangan belum tentu terjadi.

7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dan kemudian menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, tahun,	Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Rizki Bagustianto (2014)	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat PNS untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Faktor sikap terhadap <i>whistleblowing</i> , komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i>	Faktor <i>personal cost of reporting</i> , komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan	Faktor sikap terhadap <i>whistleblowing</i> dan tempat pelaksanaan penelitian
Intan Setyawati (2015)	Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> internal	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa <i>ethical climate principle</i> dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing internal</i> .	Penggunaan variabel komitmen organisasi, <i>personal cost</i> , dan tingkat keseriusan kecurangan	Penggunaan variabel <i>ethical climate</i> dan tempat melakukan penelitian
Luh Putu Setiawati (2016)	Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme,	Penggunaan variabel komitmen organisasi	Penggunaan variabel profesionalisme dan

	dan tindakan akuntan melakukan <i>whistleblowing</i>	komitmen organisasi, dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>		intensitas moral, serta tempat melakukan penelitian
Rheny Afriana Hanif (2017)	Pengaruh <i>personal cost reporting</i> , status <i>wrong doer</i> dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap <i>whistleblowing intention</i>	<i>Personal cost</i> mempunyai pengaruh terhadap <i>whistleblowing intention</i> , sedangkan status <i>wrong doer</i> dan tingkat keseriusan kesalahan tidak berpengaruh terhadap <i>whistleblowing intention</i>	Penggunaan variabel <i>personal cost</i> dan tingkat keseriusan kecurangan	Penggunaan variabel status <i>wrong doer</i> dan tempat melakukan penelitian
Philmore Alleyne (2012)	<i>Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors</i>	Pengaruh signifikan antara faktor individual dan situasional terhadap <i>whistleblowing</i>	Variabel <i>personal cost</i>	Variabel lain yang mempengaruhi seperti komitmen moral, dan lingkungan organisasi
Ni Wayan Rustiarini (2015)	<i>Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah</i>	Sikap terhadap perilaku dan norma subyektif tidak berpengaruh pada niat <i>whistleblowing</i> , namun variabel persepsi kontrol atas perilaku memberikan hasil yang mendukung hipotesis	Penggunaan variabel <i>whistleblowing</i>	Penggunaan variabel yang mempengaruhi <i>whistleblowing</i>
Rijadh Djatu Winardi (2013)	<i>The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-level Civil</i>	Membuktikan pengaruh positif antara materialitas kesalahan dengan <i>whistleblowing</i>	Penggunaan variabel tingkat keseriusan masalah dan <i>whistleblowing</i>	Tempat melakukan penelitian

	<i>Servants' whistle-blowing Intention in Indonesia</i>		<i>g</i>	
Olawale Fatoki (2013)	<i>Internal Whistleblowing Intentions of Accounting Students in South Africa: The Impact of Fear of Retaliation, Materiality and Gender</i>	Membuktikan pengaruh positif antara materialitas kesalahan dengan <i>whistleblowing</i>	Penggunaan variabel tingkat keseriusan kecurangan dan <i>whistleblowing</i>	Tempat melakukan penelitian dan penggunaan variabel <i>gender</i>
Philmore Alleyne (2016)	<i>The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants</i>	Membuktikan komitmen organisasional dan nilai etika perusahaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> internal dan eksternal pada <i>non-public accountants</i>	Penggunaan variabel komitmen organisasi	Penggunaan variabel nilai etika perusahaan dan tempat melakukan penelitian

B. Pengembangan Hipotesis dan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka pengembangan hipotesis dan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Personal Cost of Reporting*

Personal cost of reporting adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz *et al.*, 1993 dalam Bagustianto, 2014). Salah satu yang menjadi

pertimbangan bagi pegawai untuk melaporkan kecurangan tersebut adalah adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan. Menurut Curtis (2006) ancaman pembalasan yang mungkin akan diterima oleh seorang pegawai jika mengungkapkan kecurangan yang ada di organisasi dapat berupa mutasi ke bagian lain yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan mendapatkan penilaian kinerja yang tidak adil.

Personal cost yang akan diterima pelapor akan memperkuat atau justru membuat orang tersebut enggan untuk melakukan pelaporan. Pandangan akan adanya risiko ancaman pembalasan tersebut akan menjadikan calon pelapor menghadapi dilema antara melakukan sesuatu yang benar dan mendapatkan konsekuensinya atau hanya diam dan berpura-pura tidak mengetahui apa yang terjadi. Hal ini sejalan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1954) yang menjelaskan bahwa setiap manusia membutuhkan rasa aman (*safety needs*), yang meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaplan (2001), Curtis (2006), Alleyne (2012), dan penelitian yang dilakukan Hanif (2017) menunjukkan bahwa tindakan atau niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh persepsi tentang seberapa besar *personal cost* yang akan diterima oleh pelapor. Logikanya, jika seseorang atau pihak tertentu melakukan pelaporan, tentu saja mereka mempertimbangkan dampak buruk yang akan diterimanya setelah melakukan pelaporan. Jika dampak yang ditimbulkan pelaporan tersebut besar, tentu saja akan mengurangi keinginan seseorang untuk

melakukan pelaporan. Jadi seseorang akan cenderung melakukan pelaporan (*whistleblowing*) jika efek yang akan diterimanya kecil. Jika dia berpikir bahwa efek yang akan diterimanya besar, berkemungkinan orang tersebut akan melakukan pertimbangan untuk tidak melakukan pelaporan atau mereka akan lebih menarik diri dengan berpura-pura tidak menyadari kecurangan tersebut. Berarti *personal cost of reporting* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingginya tindakan *whistleblowing*. Jadi *personal cost of reporting* dianggap berpengaruh negatif dengan tindakan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₁ : *Personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Mowday, dkk (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

(loyalitas). Jadi, seorang pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi berkaitan dengan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Pegawai tersebut akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan tingkat kepercayaan dan loyalitas pegawai yang tinggi pula serta kesediaan pegawai untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2014), Setiawati (2016), Alleyne (2016), dan Husniati (2017) yang menemukan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Logikanya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi yang tinggi pula sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga faktor komitmen organisasi dianggap berpengaruh positif terhadap niat pegawai

untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₂ :Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

3. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Penafsiran tingkat keseriusan kecurangan oleh setiap orang dapat berbeda-beda, tergantung penilaian dan persepsi tiap-tiap individu terhadap kecurangan tersebut. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur dari sisi dampaknya terhadap organisasi, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidak etisnya sebuah kecurangan. Pertimbangan tentang tingkat keseriusan kecurangan dapat diselaraskan dengan dampak keuangan atau *financial* yang ditimbulkan oleh kecurangan tersebut. Tingkat keseriusan kecurangan dapat berbeda-beda namun sangat mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Seseorang akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika menimbulkan kerugian keuangan yang signifikan, atau ia justru akan melaporkan kecurangan yang memberikan dampak negatif pada lebih dari satu orang. Orang tersebut akan menganggap kerugian yang melibatkan banyak orang memiliki tingkat keseriusan yang lebih tinggi dan patut untuk dilaporkan dibandingkan dengan kecurangan yang hanya memberikan dampak pada pihak yang melakukan kecurangan saja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2014), Winardi (2013), Fatoki (2013), Curtis (2006) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara tingkat keseriusan kecurangan dengan tingkat terjadinya *whistleblowing*. Logikanya, jika seseorang melihat dampak yang sangat negatif dari sebuah pelanggaran yang ada di sekitarnya, maka kemungkinan orang tersebut untuk melakukan pelaporan juga menjadi tinggi. Jika masalah dianggap serius, individu tersebut berkemungkinan akan melakukan pelaporan untuk meminimalisir kemungkinan kerugian yang diterima organisasi dan kerugian yang mungkin juga melibatkan diri individu tersebut. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

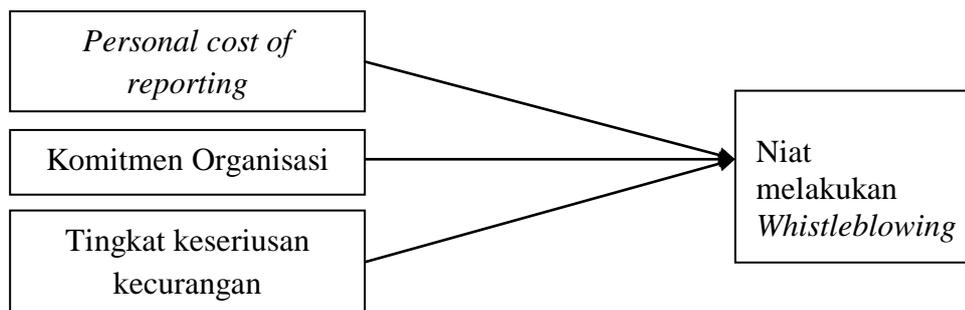
C. Kerangka Konseptual

Personal cost of reporting dianggap sebagai faktor pertama yang dapat mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Semakin kecil persepsi seseorang tentang balasan atau akibat yang akan diterimanya setelah melakukan pelaporan, maka dapat meningkatkan atau memperbesar kemungkinan terjadinya tindakan *whistleblowing*. Hal ini dilogikakan dengan persepsi bahwa semakin kecil pemikiran tentang ancaman pembalasan di dalam diri seseorang, maka akan semakin besar kemungkinan atau keinginan orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Faktor kedua yang dianggap mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berusaha mewujudkan tujuan organisasi dan senantiasa menjaga dan mencegah organisasi dari kehancuran. Hal ini

dilogikakan dengan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Faktor terakhir yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan dapat berbeda-beda berdasarkan persepsi setiap individu. Bagaimana mereka menetapkan standar untuk tingkat keseriusan kecurangan dan bagaimana dampak negatif yang ditimbulkan oleh kecurangan tersebut menurut *whistleblower*. Namun, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang ada di organisasi, maka semakin tinggi kemungkinan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

B. Keterbatasan penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Nilai adjusted R^2 rendah, yaitu sebesar 0,121 sehingga hanya 12,1% niat melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan, sedangkan 87,9% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel niat melakukan *whistleblowing* dalam penelitian ini tidak spesifik didefinisikan pada saluran dan bentuk *whistleblowing* tertentu, sehingga tidak seluruh hipotesis dalam penelitian ini yang diterima.

C. Saran

Adapun saran yang mungkin berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Karena R^2 dalam penelitian ini rendah, berarti masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* seperti komitmen profesional, saluran pelaporan, dilemma etika, sosialisasi antisipatif, metode *reward*, dan *locus of control* dalam melakukan penelitian mengenai *whistleblowing*.
2. Peneliti selanjutnya agar mendesain penelitian mengenai niat melakukan *whistleblowing* yang fokus pada saluran dan bentuk *whistleblowing* yang spesifik. Seperti niat melakukan *internal whistleblowing* atau *eksternal whistleblowing* dan *whistleblowing* dengan metode anonim atau non anonim.

DAFTAR BACAAN

- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behaviour". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes* 50, 179-211.
- Alleyne, Philmore, Mohammad Hudaib, dan Richard Pike. 2012. "Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors". *Scient Direct Journal*.
- Alleyne, Philmore. 2016. "The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados". *Journal of Applied Accounting Research Vol. 17 No. 2, 2016 pp. 190-210*.
- Almudazir. 2017. "Mantan Kabid Bina Marga PU Payakumbuh Ditahan". *Harian Haluan*. (23 Februari 2017).
- Bagustianto, Rizki, dan Nurkholis. 2014. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Bouville, Mathieu. 2007. "Whistle-Blowing and Morality". *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. "Prosocial Organizational Behaviours". *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4); 710-725.
- Curtis, Marry. B. 2006. "Are audit-related ethical decisions dependent upon mood". *Journal of Business Ethics* (2006) 68: 191–209.
- Elias, Rafik. 2008. "Auditing student's professional commitment and anticipatory socialization an their relationship to whistleblowing". *Managerial auditing journal, Vol.3 No.3, pp 283-294*.
- Fatoki, Olawale. 2013. "Internal Whistleblowing Intentions of Accounting Students in South Africa: The Impact of Fear of Retaliation, Materiality and Gender". *J Soc Sci, 37(1): 31-44 (2013)*.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Rheny Afriana, dan Fajar Odiatma. 2017. "Pengaruh *Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*". *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Vol. 10, No. 1, Mei 2017, 11-20*.

- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). "A Business Ethics Theory of Whistleblowing". *Journal of Business and Environmental Ethics*. BentleyUniversiy. Waltham MA. USA, 45-59.
- Husniati, Hj. Sri. 2017. "Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)". *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017*
- <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sd/m/10977-peran-peniup-dalam-pemberantasan-korupsi>, diakses tanggal 9 Juni 2017.
- <http://m.kompasiana.com/didid/susno-duadji-sang-whistle-blower>, diakses tanggal 3 Juni 2017.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintahan_daerah_di_Indonesia, diakses tanggal 9 Juni 2017.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Satuan_kerja_perangkat_daerah, diakses tanggal 9 Juni 2017.
- Indonesia Corruption Watch, *Perlambatan Pemberantasan Korupsi*. Diakses tanggal 31 Mei 2017.
- Indonesia Corruption Watch, *Peran Whistle-blower dalam Pemberantasan Korupsi*. Diakses tanggal 11 Juni 2017.
- Kaplan, Steven. E, dan Joseph J. Schultz. 2007. "Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting". *Journal of Business Ethics (2007) 71:109–124*.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing System-WBS*).
- Menk, Karl Bryan. 2011. "The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions". *VCU Scholars Compass*.
- Miceli, Marcia P. dan Near, Janet P.. 1985. "Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions". *Personnel Psychology*. 1985 (38); 525-544.
- Mowday, dkk. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.

- Nasution, Taufiq Akbar. 2016. "Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost terhadap Minat untuk Melaporkan Kecurangan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". *Tesis*. Univeristas Andalas.
- Parianti, Ni Putu Ika. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.12 (2016): 4209-4236
- Rothschild, Joyce, dan Terance D. Miethe. 1999. "Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation". *Work and Occupations*. Vol. 26; 107–128.
- Rustiarini, Ni Wayan, dan Ni Made Sunarsih. 2015. "Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Septianti, Windy. 2013. "Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Setiawati, Luh Putu, Maria M. Ratna Sari. 2016. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.17.1. Oktober (2016): 257-282.
- Setyawati, Intan, dkk. 2015. "Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal". *Jurnal Ekonomi Bisnis* Volume 17 Nomor 02.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21 Desember 2014. Bandung: CV Alfabeta.
- Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) RI Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan saksi pelaku (*justice collaborators*) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013. "The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-level Civil Servants' Whistle-blowing Intention in Indonesia". *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 28, Number 3, 2013, 361 – 376.