

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

1. **Winda Devila Zalmi et al (2019)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan sosialisasi antisipatif dari mahasiswa akuntansi terhadap whistleblowing. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *whistleblowing*, dan variabel independen terdiri dari komitmen profesional, *internal locus of control*, *external locus of control* dan sosialisasi antisipatif. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah siswa tahun 2014 dan 2015 tahun-tahun utama di Universitas Negeri Padang. Sampel dipilih sebanyak 100 responden, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari kuesioner dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 21 perangkat lunak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional, *internal locus of control* dan *external locus of*

control berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing*, namun sosialisasi antisipatif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda yang diolah menggunakan program SPSS for window versi 16.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sikap berpengaruh positif terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (2) budaya ewuh pakewuh tidak berpengaruh terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (4) Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Winda Devila Zalmi et al (2019) dengan penelitian ini adalah

- a) Variabel dependen adalah niat *whistle-blowing*
- b) Variabel independen yang digunakan sosialisasi antisipatif

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Winda Devila Zalmi et al (2019) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah siswa tahun 2014 dan 2015 tahun-tahun utama di Universitas Negeri Padang sedangkan Sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.
- b) Variabel independen oleh penelitian terdahulu menggunakan komitmen profesional, *internal locus of control*, *external locus of control* sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah saluran pelaporan anonim dan pemberian *reward*.

2. Vina Marantika, Gede Adi Yuniarta, Anantawikrama T.A (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap, budaya ewuh pekewuh, komitmen organisasi dan pemberian reward terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini termasuk jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS SKPD yang ada di Kabupaten Buleleng. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada SKPD Kabupaten Buleleng dengan jumlah 101 responden. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda yang diolah menggunakan program SPSS for window versi 16.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sikap berpengaruh positif terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (2) budaya ewuh pakewuh tidak berpengaruh terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, (3) komitmen

organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistleblowing, (4) Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Vina Marantika, Gede Adi Yuniarta, Anantawikrama T.A (2017) dengan penelitian ini adalah

- a) Variabel dependen adalah niat *whistle-blowing*
- b) Variabel independen yang digunakan pemberian *reward*

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan Vina Marantika, Gede Adi Yuniarta, Anantawikrama T.A (2017) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah seluruh pegawai PNS SKPD yang ada di Kabupaten Buleleng. sedangkan Sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.
- b) Variabel independen oleh penelitian terdahulu menggunakan sikap, budaya ewuh pekewuh, komitmen organisasi dan pemberian reward. sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah saluran pelaporan anonim dan. pemberian *reward*.

3. Widya Wahyuningsih (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja terhadap *whistle-blowing*. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah niat *whistle-blowing*, dan

variabel independen terdiri dari pemberian *reward*, komitmen organisasi, gender dan masa kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat berjumlah 144 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus SLOVIN berjumlah 106 orang. Analisis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dan Masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap whistleblowing, namun pemberian *reward* dan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing*.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) dengan penelitian ini adalah

- a) Variabel dependen adalah niat *whistle-blowing*
- b) Variabel independen yang digunakan pemberian *reward*

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah seluruh karyawan kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat sedangkan Sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.
- b) Variabel independen oleh penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi, gender dan masa kerja sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah saluran pelaporan anonim dan sosialisasi antisipatif.

4. **Jingyu Gao, Robert Greenberg, dan Bernard Wong-On-Wing (2015)**

Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti intensi pengungkap fakta di antara karyawan tingkat bawah, khususnya menguji apakah saluran pelaporan yang dikelola secara eksternal meningkatkan niat pengungkap informasi dibandingkan dengan yang dikelola secara internal. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *whistleblowing intentions of lower-level employees* sedangkan variabel independen terdiri dari *reporting channel administration, presence of bystanders* dan *wrongdoer power status*. Sampel yang digunakan adalah 369 mahasiswa bisnis di universitas negeri AS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa niat meniup peluit lebih tinggi ketika saluran pelaporan dikelola secara eksternal daripada ketika dikelola secara internal.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Gao, J., Greenberg, R. & Wong-On-Wing, B (2015) dengan penelitian ini adalah

- a) Variabel dependen adalah niat *whistle-blowing*
- b) Variabel independen yang digunakan saluran pelaporan anonim

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Gao, J., Greenberg, R. & Wong-On-Wing, B (2015) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah mahasiswa bisnis di universitas negeri AS sedangkan Sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.

- b) Variabel independen oleh penelitian terdahulu menggunakan *presence of bystanders* dan *wrongdoer power status*, sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward*.

5. **Taufiq Akbar et al (2016)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kesalahan saluran pelaporan (anonim dan non anonim) dan biaya pribadi untuk melaporkan penipuan pada pemerintah pengadaan barang dan jasa. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *Intention to do whistle-blowing* sedangkan variabel independen terdiri dari saluran pelaporan anonim dan *personal cost*. Niat untuk melaporkan penipuan melalui pelaporan anonim saluran dihipotesiskan lebih tinggi daripada melalui saluran pelaporan yang tidak anonim. Biaya pribadi akan mengurangi niat untuk melaporkan penipuan. Interaksi antar tipe saluran pelaporan (anonim) dengan biaya pribadi dihipotesiskan memiliki mempengaruhi niat untuk melaporkan penipuan. Untuk mengujinya, penelitian ini dilakukan faktorial 2x2 bereksperimen dengan 92 subjek yang telah bekerja untuk kantor pemerintah daerah dan melakukan program magister akuntansi di dua universitas (Universitas Andalas dan Universitas Jambi). Setiap subjek ditugaskan ke salah satu dari empat versi kasus yang tersedia secara acak. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah ANOVA dua arah.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh saluran pelaporan anonim yang signifikan terhadap minat pegawai untuk melaporkan kecurangan pada pengadaan barang/jasa pemerintah. Niat untuk melaporkan penipuan melalui

pelaporan anonim saluran lebih tinggi daripada melalui saluran pelaporan yang tidak anonim. Namun tidak adanya pengaruh utama (*main effect*) *personal cost* terhadap minat untuk melaporkan kecurangan pada pengadaan barang/jasa pemerintah sehingga membuat kecil kemungkinan adanya pengaruh interaksi (*interaction effect*) antara saluran pelaporan dan *personal cost* terhadap minat untuk melaporkan kecurangan pada pengadaan barang/jasa pemerintah.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Akbar et al (2016) dengan penelitian ini adalah

- a) Variabel dependen adalah niat *whistle-blowing*
- b) Variabel independen yang digunakan saluran pelaporan anonim

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Akbar et al (2016) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah kantor pemerintah daerah dan melakukan program magister akuntansi di dua universitas (Universitas Andalas dan Universitas Jambi) sedangkan sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.
- b) Variabel independen oleh penelitian terdahulu menggunakan *personal cost* sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah menggunakan sosialisasi antisipatif dan pemberian *reward*.

6. Nanda Fito Mela et al (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh komitmen profesional siswa audit dan sosialisasi antisipatif terhadap niat *whistle-blowing* di Pekanbaru. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *intention to do whistle-blowing* sedangkan variabel independen terdiri dari *professional commitment* dan *anticipatory socialization*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, kuesioner yang dikelola secara pribadi (langsung). Jumlah kuesioner yang disebar adalah sekitar 69 kuesioner. Dari semua kuesioner yang didistribusikan, 60 kuesioner dikembalikan (87%). Dari kuesioner tersebut dikembalikan 52 kuesioner yang dapat diproses (87%) dan 8 kuesioner (13%) tidak dapat diproses karena diisi kuesioner yang tidak lengkap. Populasi penelitian ini adalah semua siswa yang telah mengambil subjek audit dan seluruh populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Data dianalisis dengan regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda Fito Mela et al (2016) adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional mengaudit mempengaruhi dampak siswa terhadap niat untuk melakukan *whistle-blowing*. Sedangkan sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistle-blowing*.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Fito Mela et al (2016) dengan penelitian ini adalah

- a) Variabel dependen adalah niat *whistle-blowing*

- b) Variabel independen yang digunakan sosialisasi antisipatif

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nanda Fito Mela et al (2016) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah semua siswa yang telah mengambil subjek audit sedangkan sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.
- b) Variabel independen pada penelitian oleh penelitian terdahulu menggunakan komitmen profesional sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah menggunakan saluran pelaporan anonim dan pemberian *reward*.

7. Bakri (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat komitmen profesional, sosialisasi antisipatif terhadap pentingnya *whistle-blowing* mahasiswa akuntansi di Universitas Ichsan Gorontalo di tahun 2013. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi Universitas Ichsan Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif berpengaruh baik secara simultan maupun secara persial terhadap pentimya *whistle-blowing*.

Persamaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2014) dengan penelitian ini adalah

- a) Variable dependen adalah niat *whistleblowing*
- b) Variabel independen yang digunakan sosialisasi antisipatif

Perbedaan

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Bakri (2014) dengan penelitian ini adalah

- a) Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah mahasiswa akuntansi di Universitas Ichsan Gorontalo di tahun 2013 sedangkan sampel pada penelitian ini pegawai, staff dan karyawan.
- b) Variabel independen oleh penelitian terdahulu menggunakan komitmen profesional sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah menggunakan saluran pelaporan anonim dan pemberian *reward*.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

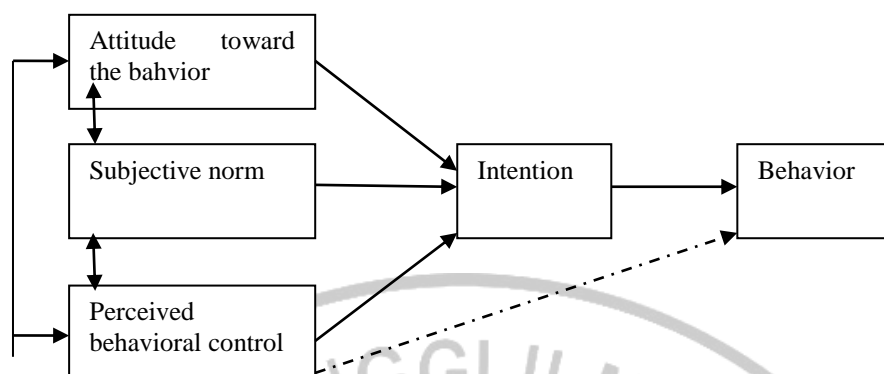
2.2.1 *Theory of planned behavior*

Teori perilaku terencana atau *Theory of Planned Behavior* (TPB) mengemukakan bahwa faktor utama perilaku individu adalah perilakunya terpengaruh oleh niat individu terhadap perilaku tertentu (Brief dan Motowidlo, 1986). Dalam berperilaku seringkali perilaku dipengaruhi oleh variabel sikap atau

attitude, norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*).

Teori ini dilandasi pada teori yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari informasi, keyakinan atau kepercayaan yang menonjol mengenai perilaku tersebut. Orang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu.

Keyakinan yang menonjol ini dapat dibedakan menjadi *behavioral belief*, *normative belief* dan *control belief*. *Behavioral belief* adalah keyakinan individu akan hasil suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut. *Behavioral belief* akan mempengaruhi sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*). Selanjutnya adalah *normative belief* adalah keyakinan individu terhadap harapan normatif orang lain yang menjadi rujukannya, seperti keluarga, teman dan motivasi untuk mencapai harapan tersebut. Harapan normatif ini membentuk variabel norma subjektif (*subjective norm*) atas suatu perilaku. Terakhir adalah *control belief* adalah keyakinan individu tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilakunya dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal tersebut mempengaruhi perilakunya. *Control belief* membentuk variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*). Secara skematis, hubungan antara konstruk atau variabel laten yang terdapat dalam *Theory of Planned Behavior* dapat dijelaskan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1
Theory of Planned Behavior

Gambar di atas menjelaskan setidaknya ada tiga hal yang berkaitan dengan perilaku manusia. Penjelasan pertama adalah hubungan langsung antara perilaku dengan niat. Hal ini berarti bahwa niat merupakan faktor yang dapat memprediksi munculnya perilaku yang akan ditampilkan individu. Penjelasan kedua adalah niat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sikap individu terhadap perilaku yang dimaksud (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*) dan persepsi terhadap kontrol yang dimiliki (*perceived behavioral control*). Penjelasan ketiga mengenai peranan PBC pada Gambar 2.2 dapat dilihat bahwa terdapat dua jalan yang menghubungkan perilaku dengan PBC.

Pertama, diwakili dengan garis penuh yang berhubungan dengan perilaku secara tidak langsung melalui perantara niat. PBC mempunyai implikasi motivasional pada niat (Brief dan Motowidlo, 1986). Individu yang percaya bahwa tidak memiliki sumber daya atau kesempatan untuk menampilkan perilaku tertentu cenderung tidak memiliki sikap yang positif dan dia percaya bahwa orang lain akan mendukung perilakunya itu. Kedua, hubungan secara langsung antara

PBC dengan perilaku yang digambarkan dengan garis putus-putus, tanpa melalui niat. Garis putus-putus pada Gambar 2.2 menandakan bahwa hubungan antara PBC dengan perilaku diharapkan muncul hanya jika ada kesepakatan antara persepsi terhadap kontrol dengan kontrol aktualnya dengan derajat akurasi yang cukup tinggi (Brief dan Motowidlo, 1986).

2.2.2 *Whistle-blowing*

Whistle-blowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota maupun mantan karyawan atas *illegal act*, *immoral acts*, dan *illegal practices* kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk menanganinya (Near dan Miceli, 1985). *Whistle-blower* berbeda dengan saksi. *Whistle-blower* adalah orang yang melaporkan adanya tindak pelanggaran, tetapi mungkin dia tidak melihat dan mendengar sendiri pelaksanaan tindak pelanggaran tersebut, namun dia memiliki bukti-bukti baik berupa surat-surat, rekaman maupun gambar yang menunjukkan telah terjadi pelanggaran. Berbeda dengan *whistle-blower*, saksi adalah seseorang yang melihat, mendengar dan bahkan mengalami sendiri tindak pelanggaran yang dilakukan oleh terlapor dan bersedia memberikan keterangannya di depan sidang pengadilan.

Whistle-blowing terdiri atas *whistle-blowing* internal dan *whistle-blowing* eksternal (Keraf, 2000 : 32). *Whistle-blowing* internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan dalam suatu organisasi mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan yang lebih tinggi. Sedangkan *whistle-*

blowing eksternal adalah seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya, lalu membocorkan pada masyarakat, karena dia tahu bahwa kecurangan tersebut dapat merugikan masyarakat.

Pendapat lain menyebutkan bahwa *whistle-blower* adalah sebuah sistem dimana pegawai atau pihak-pihak lain yang melihat tindakan yang salah secara independen dan tidak dipublikasikan untuk melaporkan kejadian tersebut kepada manajemen perusahaan atau kepada pihak yang berwenang tanpa takut adanya aksi timbal balik. Laporan yang diperoleh dari ACFE, sekitar setengah dari kasus *fraud* terungkap karena laporan dari *whistle-blower* dan hanya sekitar seperempat dari kasus *fraud* terungkap karena internal audit dan seperempatnya lagi terungkap oleh *internal control* dan bahkan terjadi tanpa adanya unsur kesengajaan.

Sedangkan seorang *whistle-blower* seringkali dipahami sebagai saksi pelapor. Orang yang memberikan laporan atau kesaksian mengenai suatu dugaan tindak pidana kepada aparat penegak hukum dalam proses peradilan pidana. Namun untuk disebut sebagai *whistle-blower*, saksi tersebut setidaknya harus memenuhi dua kriteria mendasar. Kriteria pertama, *whistle-blower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkap kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria kedua, seorang *whistle-blower* merupakan orang dalam yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya

bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistle-blower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlibat dalam skandal lalu mengungkapkan kejahatan yang terjadi (Semendawai, 2011).

Seorang *whistle-blower* akan menghadapi risiko besar, terutama jika yang dilaporkan adalah pihak manajemen. Kekhawatiran dalam diri seorang *whistle-blower* akan muncul karena pada dasarnya manajemen memiliki posisi tinggi dalam suatu organisasi. Hal tersebut menjadikan seorang *whistle-blower* mengurungkan niatnya untuk melakukan pengaduan, meskipun tidak menutup kemungkinan adanya respon positif yang justru dapat menguntungkan *whistle-blower*.

Whistle-blowing akan dapat memberikan manfaat yang baik, apabila perusahaan menerapkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dibukanya jalur komunikasi untuk melakukan pelaporan;
2. Penerimaan laporan harus ditangani secara independen untuk mengurangi kemungkinan negatif;
3. Identitas dan informasi dari pelapor tidak disebarluaskan dan hanya disampaikan kepada beberapa pihak sesuai kebutuhan pemrosesan laporan atau tidak memberikan identitas diri sapat memberi masukan;
4. Terdapat komunikasi yang jelas mengenai adanya jalur *whistleblowing*, perlindungan yang diberikan kepada pihak pelapor dan bisa ditambahkan dengan hadiah atau kompensasi.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *whistle-blowing* adalah pengungkapan tindakan menyimpang atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan maupun *non-anggota* organisasi. *Whistle-blower* merupakan orang yang melapor adanya tindakan kecurangan tersebut, akan tetapi *whistle-blower* berbeda dengan seorang saksi. Saksi adalah orang yang melapor atas suatu kejadian tertentu dengan mencantumkan identitas pribadi, sedangkan *whistle-blower* adalah orang yang mengungkap suatu kejadian menyimpang tanpa mem-*publish* identitas pribadi. Pemerintah memberikan wadah bagi *whistle-blower* untuk mengungkapkan hal-hal menyimpang yang terjadi melalui *whistle-blowing-system*.

Poluakan, Saerang, dan Lambey (2017) mengartikan *whistle-blowing* sebagai suatu pengungkapan rahasia yang dilakukan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang mengandung unsur pelanggaran prosedur, tindak korupsi, penyalahgunaan wewenang, kerugian publik, maupun keselamatan kerja. Definisi *whistle-blowing* menurut Near dan Miceli (1985) dalam (Elias 2008) adalah pengungkapan oleh anggota organisasi yang masih aktif maupun non aktif terhadap tindakan ilegal, tidak bermoral, atau praktik pelanggaran lainnya yang dilakukan oleh anggota organisasi lainnya kepada pihak yang mampu melakukan tindakan perbaikan.

Tindakan perbaikan untuk menunjang tercapainya *good corporate governance* menjadikan banyak perusahaan membentuk *whistle-blowing system* sebagai bagian dari pengendalian internal untuk mencegah dan menanggulangi

tindak kecurangan. Mekanisme ini didukung oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) 2008 yang menyatakan keefektifan iktikad baik dari tindakan whistleblowing dalam menyikapi keluhan pribadi terhadap perbaikan suatu perusahaan. Merdikawati (2012) jalur pelaporan *whistle-blowing* dibedakan menjadi *whistle-blowing* internal dan *whistle-blowing* eksternal. *Whistle-blowing* internal terjadi ketika pengaduan tindak kecurangan berasal dari karyawan dan ditujukan kepada pimpinan yang lebih tinggi dalam organisasi tersebut. Sedangkan *whistle-blowing* eksternal terjadi ketika tindak kecurangan dari suatu organisasi dibocorkan kepada masyarakat karena kerugian publik yang disebabkan dari kecurangan tersebut. Orang yang melakukan tindakan *whistle-blowing* disebut *whistle-blower*.

Peran *whistle-blower* seakan menjadi dilematis bagi para karyawan. Di satu sisi moral reasoning yang tinggi menjadikan karyawan ingin organisasi berjalan dengan semestinya tanpa merugikan orang lain. Namun, di sisi lain konsekuensi terburuk yang akan diterima *whistle-blower* menyebabkan karyawan takut untuk menerima teguran, isolasi sosial, tindakan fitnah, tekanan mengundurkan diri, ancaman bagi diri sendiri maupun keluarga, dan sanksi sosial lainnya (Elias 2008). Keberadaan *whistle-blowing* sebagai bagian dari pengendalian internal merupakan cara yang efektif untuk menghentikan *wrongdoing* di tempat kerja. Namun (Bjorkelo 2013) dalam penelitiannya mengemukakan konsekuensi setelah terjadinya *whistle-blowing* dari sisi sosial, psikologis, maupun finansial bagi individu terkait (*whistle-blower*)

De George (1986) mengungkapkan bahwa terdapat tiga kriteria pembentuk *whistle-blowing* yang adil, yaitu adanya pelanggaran dalam organisasi dapat membahayakan kepentingan para karyawannya bahkan kepentingan publik, pelaporan kecurangan ditujukan terlebih dahulu kepada pihak internal yang mempunyai jabatan lebih tinggi, dan ketika pelaporan kepada pihak internal yang berwenang tidak ditangani secara serius, maka untuk melindungi kepentingan publik pelaporan kecurangan selanjutnya dapat ditujukan kepada pihak eksternal (Prasasti 2017)

2.2.3 Saluran Pelaporan Anonim

Tingginya kasus kecurangan/korupsi pada pengadaan barang/jasa pemerintah dapat diartikan bahwa tindakan pencegahan dan pendeteksian kecurangan/korupsi pada pelaksanaan pengadaan barang/jasa belum berjalan dengan efektif atau bahkan tidak ada sama sekali. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan tindakan pencegahan dan pendeteksian secara dini agar tidak menimbulkan kerugian negara yang lebih besar. Albrecht et al. (2014) mengidentifikasi dua faktor dasar dalam pencegahan fraud (korupsi). Pertama, menciptakan budaya kejujuran, keterbukaan dan dukungan kepada pegawai. Kedua, mengeliminasi kesempatan untuk melakukan kecurangan dan menciptakan ekspektasi hukuman bagi setiap pelaku kecurangan. Lebih lanjut, Albrecht et al. (2014) menyatakan bahwa salah satu cara mengeliminasi kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistle-blowing system*).

Park et al., (2008) membagi tipe saluran pelaporan pelanggaran/kecurangan ke dalam beberapa tipe, salah satunya adalah saluran pelaporan anonim. Saluran pelaporan anonim merupakan saluran pelaporan yang digunakan oleh pegawai untuk melaporkan tindakan pelanggaran/ kecurangan yang ada di dalam organisasinya, dengan tidak menyertakan identitas aslinya atau dengan menggunakan identitas samaran. *Anonimitas* sangat diperlukan untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor kecurangan (Albercht et al.,2014). Kaplan dan Schultz (2007) menyimpulkan bahwa dengan adanya saluran pelaporan anonim dapat mengurangi keinginan orang untuk melaporkan tindakan kecurangan melalui saluran non-anonim. Konsekuensi identitas pelapor yang akan diketahui oleh pelaku kecurangan akan menimbulkan kekhawatiran bahkan ketakutan akan adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan tersebut. Hal ini sering menjadikan calon pelapor kecurangan berada dalam dilema pertimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat untuk melaporkan kecurangan tersebut (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Kebutuhan akan rasa aman sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow dalam Teori Hierarki Kebutuhan tidak akan terpenuhi jika calon pelapor masih merasakan kekhawatiran atau pun ketakutan atas ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan.

Oleh karena itu, untuk mencegah tindakan kecurangan/korupsi pada pengadaan barang/jasa pemerintah dan mendeteksi kecurangan tersebut melalui informasi yang dilaporkan oleh pegawai maka diperlukan saluran pelaporan anonim. Hal ini mengarah pada dugaan bahwa minat pegawai untuk melaporkan

kecurangan akan lebih tinggi pada saluran pelaporan anonim dari pada saluran pelaporan non anonim.

2.2.4 Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi Antisipatif merupakan tahap pertama dalam tahapan sosialisasi, melibatkan semua aktivitas yang dilakukan individu sebelum memasuki organisasi atau kelompok. Tujuan utama dalam aktivitas ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai organisasi atau profesi baru (Ivancevich, 2006:51). Menurut Merton dan Rossi sosialisasi antisipatif adalah proses menghadapi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa proses sosialisasi berlangsung sepanjang karir individu, oleh karena itu menurut Weight sosialisasi antisipatif juga merupakan proses *longitudinal* yang dimulai sejak level sekolah menengah hingga level senior di dalam organisasi (Elias, 2008).

Elias (2008) mendefinisikan sosialisasi antisipatif sebagai pembentukan keyakinan dan sikap yang dianut suatu kelompok tertentu sebagai persiapan untuk masuk menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut. Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016). Ditambahkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sang, 2009) aspek-aspek yang disosialisasikan meliputi sikap-sikap, norma-norma, dan nilai-nilai dari sebuah profesi yang akan ditekuni seseorang..

2.2.5 Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Skinner (2010) teori pengukuhan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut. *Reinforcement theory* didasarkan atas premis bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh reward dan mengeliminasi sesuatu yang tidak disukai (Klinge dalam Caesar, 2012). Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistle-blowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut.

2.2.6 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim terhadap Niat untuk Melakukan *Whistle-blowing*

Jalur pelaporan anonim adalah jalur pelaporan dimana identitas pelapor pelanggaran akan dirahasiakan dan hanya pihak yang berkepentingan saja yang dapat mengetahuinya. Untuk membuat individu merasa aman untuk melaporkan suatu kecurangan maka harus disediakan saluran pelaporan anonim. Untuk menjawab permasalahan tersebut *Sarbanes –Oxley* mensyaratkan adanya saluran pelaporan anonim pada *system whistle-blowing* sebuah organisasi, yang nantinya

saluran pelapora anonim ini akan mendorong individu untuk memberikan informasi tanpa ada rasa takut dengan pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Tersedianya saluran pelaporan anonim ini akan membuat individu akan merasa terlindungi dan aman dari pemabalasan dendam karena mereka tidak memerlukan identitas asli saat melaporkan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Akbar (2016) menyimpulkan bahwa saluran pelaporan anonim dapat meningkatkan niat pegawai negeri untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut teori motivasi *Maslow's hierarchy of need theory*, salah satu kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan rasa aman. *Safety need* adalah kebutuhan individu akan rasa aman dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional. Dengan adanya saluran pelaporan anonim maka pelapor kecurangan tidak perlu menggunakan identitas asli sehingga *whistleblower* akan merasa aman dari pembalasan dendam. Jalur pelaporan anonim dan non-anonim dimanipulasi dengan mencantumkan pernyataan terkait jalur pelaporannya. Manipulasi ini menggunakan manipulasi dari penelitian Putri (2012) yang diadopsi dari penelitian Kaplan et al. (2009), Seifert et al. (2010), dan Ayers dan Kaplan (2005).

2.2.7 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat untuk Melakukan *Whistle-blowing*

Menurut Effendi (2006) menyatakan bahwa sosialisai merupakan penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang lain bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif yang menyebabkan ia sadar akan fungsi sosialnya sehingga dapat aktif di dalam masyarakat. Elias

(2006) menemukan bahwa sosialisasi antisipatif merupakan determinan yang penting bagi pembentukan persepsi yang baik kepada mahasiswa terhadap pentingnya laporan keuangan dan menimbulkan keinginan untuk tetap patuh kepada etika dalam profesinya. Pentingnya pembelajaran mengenai sosialisasi antisipatif sejak dini terutama pada mahasiswa akuntansi mengenai laporan keuangan akan berpengaruh besar pada profesinya dalam kelompok atau organisasi dimasa datang, kaitannya dengan pelaporan tindak kecurangan atau whistleblowing. Penelitian Merdikawati (2012) juga mengatakan bahwa mahasiswa dengan sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang *whistle-blowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistle-blowing*. Dengan demikian pegawai pemerintah yang sudah tersosialisasi dengan profesinya semenjak masa perkuliahan dan terus mendapatkan sosialisasi saat berada dalam organisasi tempat mereka bekerja maka cenderung akan mengetahui tindakan yang harus dan tidak seharusnya dilakukan oleh profesinya. Penelitian ini menginvestigasi kemungkinan adanya hubungan sosialisasi dengan niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*.

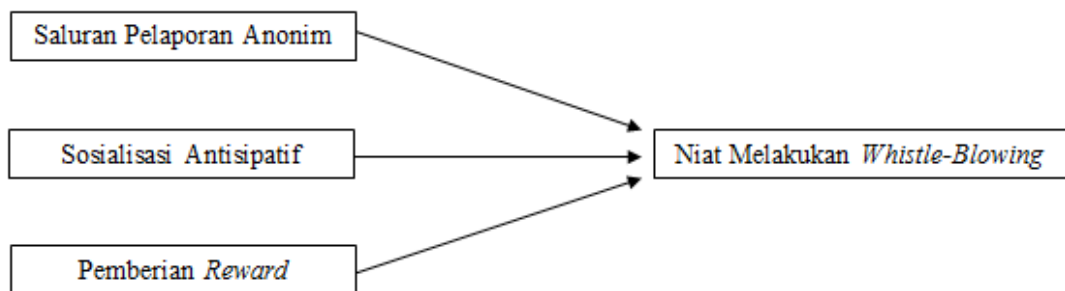
2.2.8 Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Niat untuk Melakukan *Whistle-blowing*

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan *Prosocial Organizational Behavior Theory* sebagai perilaku/tindakan yang

dilakukan oleh anggota sebuah Organisasi terhadap individu, kelompok atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Dengan pemberian *reward* terhadap pelaporan kecurangan maka akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi seorang *whistle-blower* dalam mengungkapkan kecurangan. Logikanya dengan diberikannya *reward* yang tinggi kepada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga setiap karyawan akan termotivasi jika mengetahui ada rekan kerja maupun atasan yang melakukan kecurangan untuk segera mengungkapkannya, serta dapat meminimumkan kecurangan yang terjadi pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistle-blowing*. Namun penelitian Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistle-blowing*).

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan maka dapat dibuat model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 2.2 di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menguji terhadap niat untuk melakukan *whistle-blowing*. Kerangka konseptual ini dimaksud sebagai konsep untuk dapat menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Saluran pelaporan anonim mempunyai pengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*
- H₂ : Sosialisasi antisipatif mempunyai pengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*)
- H₃ : Pemberian *reward* mempunyai pengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*