

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Theory Of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)

Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak atau minat merupakan suatu alat terbaik jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang atau dalam hal ini perilaku seseorang. Minat dapat dihubungkan dengan niat, dimana niat dapat dijadikan latar belakang atau alasan kenapa seseorang berperilaku. Teori ini menitik beratkan pada konsep bahwa manusia merupakan makhluk yang rasional sehingga akan memikirkan dampak dari tindakan atau perilaku yang mereka lakukan. Oleh karena itu, mereka benar-benar mempertimbangkan dasar yang kuat dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku tersebut.

Teori Tindakan Beralasan menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh beberapa faktor yaitu (Jogiyanto, 2007) :

##### a. Sikap Berperilaku

Sikap bukanlah perilaku, namun sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku (Sulistomo,

2012). Individu akan melakukan sesuatu sesuai dengan sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Ajzen (1991) yang mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan. Artinya dalam pengambilan keputusan adanya suatu pertimbangan yang didasarkan pada alasan yang kuat.

Dalam hal ini, gender termasuk dalam kategori faktor sikap berperilaku. Gender merupakan perbedaan sosial dan budaya antara pria dan wanita. Dimana perbedaan tersebut contohnya dapat dilihat dari kepribadian dan pola pikir antara pria dengan wanita. Oleh sebab itu, antara pria dan wanita memiliki perbedaan dalam hal melakukan pertimbangan untuk pengambilan keputusan bagaimana dia akan berperilaku. Hal ini bisa dikaitkan dengan pengambilan keputusan apakah akan melakukan *whistleblowing* atau tetap diam terhadap indikasi temuan kecurangan.

#### b. Norma Subjektif

Norma subjektif merupakan persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Jogiyanto, 2007). Artinya individu dalam melakukan suatu tindakan selalu berdasarkan pertimbangan apakah tindakannya tersebut dapat diterima oleh orang-orang atau tidak. Seseorang akan melakukan suatu

perilaku jika perilaku yang dilakukannya dapat diterima oleh orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan atasan. Dalam hal melakukan *whistleblowing*, seseorang akan memikirkan apakah tindakan berani yang akan dilakukannya tersebut, akan membahayakan dirinya sendiri dan apakah tindakan yang akan dilakukan oleh orang lain terhadap dia.

Religiusitas dan retaliasi masuk ke dalam kategori faktor norma subjektif. Religiusitas dapat diartikan sebagai rasa kepercayaan dan keimanan seseorang terhadap agamanya. Religiusitas dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku dari seseorang tersebut tergantung kadar atau tingkat keimanannya. Pihak lain akan menerima segala sesuatu atau perilaku seseorang berdasarkan keyakinan agama, jika perilaku diyakini melanggar aturan agama maka dianggap salah dan jika perilaku diyakini sesuai dengan aturan agama maka dianggap benar. Maka secara otomatis, jika seseorang melakukan suatu tindakan atau berperilaku sesuai dengan ketentuan dan pertimbangan agama akan mudah diterima oleh pihak lain atau masyarakat.

Sedangkan retaliasi dapat diartikan sebagai balas dendam atau tekanan. Dimana sebelum melakukan *whistleblowing*, individu akan mempertimbangkan apakah tindakan yang akan dilakukannya akan dapat diterima oleh pihak lain atau tidak. Terutama jika adanya retaliasi yang akan diterima jika dia melakukan *whistleblowing*, hal ini akan

mempengaruhi pertimbangan individu apakah akan melakukan *whistleblowing* atau tetap diam.

## 2. Intensi *Whistleblowing*

*Whistleblowing* merupakan cara yang dianggap efektif dalam mencegah terjadinya kecurangan sehingga tidak terjadi kerugian baik bagi organisasi, pemangku kepentingan bahkan masyarakat. Merdikawati (2012) mengartikan *whistleblowing system* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

*Whistleblowing* menurut Jalil (2013) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah usaha yang dilakukan seorang pekerja atau mantan pekerja suatu organisasi untuk mengungkapkan sesuatu yang dia yakini merupakan kesalahan atau yang terjadi di dalam organisasinya. Intinya, *whistleblowing* merupakan suatu sikap berani yang dilakukan oleh individu dalam mengungkap suatu tindakan pelanggaran atau kecurangan yang terdeteksi.

Menurut Naomi (2015), terdapat dua tipe *whistleblowing*, yaitu:

### a. *Whistleblowing* Internal

Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang

lebih tinggi. Motivasi utama *whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.

b. *Whistleblowing* eksternal

*Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat atau media massa karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Miceli dan Near (1985) menjelaskan mengenai empat karakteristik yang dimiliki oleh *whistleblower*. Pertama, *whistleblower* adalah karyawan atau mantan karyawan organisasi dimana organisasi tempat karyawan tersebut bekerja mengalami pelanggaran. Kedua, *whistleblower* tidak memiliki kewenangan untuk mengubah atau menghentikan pelanggaran yang berada di bawah kendalinya. Ketiga, *whistleblower* diperbolehkan membuat atau tidak diperbolehkan membuat laporan. Keempat, *whistleblower* tidak memegang posisi yang mensyaratkan untuk melakukan pelaporan pelanggaran.

Menurut Mutmainah (2007) dalam Teori Rencana Perilaku yang merupakan pengembangan dari Teori Tindakan Beralasan, perilaku *whistleblowing* yang ditampilkan seorang timbul karena adanya minat (*intention*) untuk berperilaku, sedangkan berperilaku ditentukan oleh 3 faktor penentu : (1) sikap, yaitu keyakinan seseorang tentang benar tidaknya melaporkan tindak kecurangan dan konsekuensinya, (2) norma subjektif, yaitu tingkat dukungan dan perhatian orang-orang sekitar jika melaporkan

tindak kecurangan dan (3) kontrol perilaku yang dipersepsikan yaitu tingkat kendala yang akan dihadapi jika seseorang melaporkan tindak kecurangan dan pentingnya mempertimbangkan kendala tersebut.

## **1. Auditor Internal Pemerintah**

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau penanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Auditor internal Pemerintah atau yang dikenal sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND). Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, dan Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota (Mulyadi, 2002).

## **2. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan D.I.**

### **Yogyakarta**

Dengan diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983. DJPKN (Direktorat Jendral Pengawasan Keuangan Negara) ditransformasikan menjadi BPKP, sebuah lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung

kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah diperlukannya badan atau lembaga pengawasan yang dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi objek pemeriksaannya.

BPKP Perwakilan DIY merupakan salah satu dari Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia. Lokasi kantor berada di Jalan Parangtritis KM 5,5 Sewon, Yogyakarta. Visi BPKP Perwakilan DIY adalah menjadi auditor internal pemerintah RI berkelas dunia untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional. Sedangkan misinya adalah menyelenggarakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional guna mendukung Tata Kelola Pemerintahan dan Korporasi yang bersih dan efektif, membina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang efektif dan mengembangkan Kapabilitas Pengawasan Intern Pemerintah yang profesional dan kompeten (bpkp.go.id)

Berdasarkan Peraturan Kepala BPKP Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPKP Perwakilan BPKP Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas sebagai berikut (bpkp.go.id) :

- a. Melaksanakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan Negara dan atau daerah atas kegiatan yang bersifat lintas sektoral
- b. Melaksanakan kegiatan pengawasan kebendaharaan umum Negara

- c. Melaksanakan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden dan atau atas permintaan Kepala Daerah
- d. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada wilayah kerjanya dan
- e. Melaksanakan penyelenggaraan dan pelaksanaan fungsi lain di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Perwakilan BPKP DIY menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan rencana dan program
- b. Pelaksanaan Pembinaan Penyelenggaraan SPIP
- c. Pengawasan terhadap pengelolaan anggaran dan pendapatan belanja daerah dan pengurusan barang milik/kekayaan pemerintah daerah atas permintaan daerah
- d. Pengawasan atas penyelenggaraan tugas pemerintahan yang bersifat strategis dan/atau lintas kementerian/lembaga/wilayah.
- e. Pengawasan terhadap kebendarahaan umum Negara di wilayah kerjanya
- f. Pemberian asistensi penyusunan laporan keuangan daerah



- g. Pemberian asistensi terhadap pengelolaan keuangan Negara/daerah, BUMN/BUMD, dan kinerja instansi pemerintah Pusat/Daerah/BUMN/BUMD.
- h. Pengawasan terhadap BUMN atau badan – badan lain yang didalamnya terdapat kepentingan pemerintahan dan Badan Usaha Milik Daerah atas permintaan pemangku kepentingan serta kontraktor bagi hasil dan kontrak kerja sama dan pinjaman/bantuan luar negeri yang diterima pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- i. Evaluasi terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* dan Laporan Akuntabilitas Kinerja pada Badan Usaha Milik Daerah atas permintaan pemangku kepentingan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- j. Audit Investigasi terhadap indikasi penyimpangan yang merugikan keuangan Negara dan badan – badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, pengawasan terhadap hambatan kelancaran pembangunan dan pemberian bantuan audit dalam rangka perhitungan kerugian keuangan Negara serta pemberian keterangan ahli kepada instansi penyidik dan instansi pemerintah lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

k. Pelaksanaan analisis dan penyusunan laporan hasil pengawasan serta pengendalian mutu pengawasan dan pelaksanaan administrasi Perwakilan BPKP.

### 3. Gender

Menurut Caplan (1987) gender merupakan perbedaan perilaku antara pria dan wanita selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses *social* dan *culture*. Di dalam Women's Studies Encyclopedia dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalis dan karakteristik emosional antara pria dan wanita yang berkembang di masyarakat. Sedangkan World Health Organizations (WHO) mendefinisikan gender sebagai perilaku, aktivitas, dan atribut yang dibentuk secara sosial dan dianggap oleh masyarakat sesuai untuk pria dan wanita.

Jadi, intinya gender merupakan suatu perbedaan dari pria dan wanita yang berkaitan dengan pemikiran, budaya dan sosial. Dikaitkan dengan *whistleblowing*, perbedaan gender berhubungan dengan tindakan pertimbangan dalam pengambilan keputusan apakah akan mengungkapkan tindakan tersebut atau tetap diam. Pria jika di lihat dari segi pemikirannya cenderung lebih menyukai membuat keputusan berani yang serupa dengan karakteristik pemimpin pada umumnya. Mereka lebih mengutamakan logika berpikir dalam membuat suatu keputusan dan menyampingkan perasaan.

Berbeda dengan wanita, mereka lebih memprioritaskan penggunaan perasaan dibandingkan logika. Oleh sebab itu nurani wanita lebih tinggi daripada pria. Hal ini lah yang bisa menyebabkan perbedaan pertimbangan dari pihak pria dan wanita dalam memutuskan akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak.

#### **4. Religiusitas**

Religiusitas adalah rasa kepercayaan seseorang dalam meyakini ajaran agamanya, mengimplementasikan keimanannya dalam kehidupan sehari-hari dan bagaimana hubungannya dengan khaliknya (Fauzan, 2013). Ancok dan Suroso (2001) mendefinisikan religiusitas sebagai keberagaman yang berarti meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Fetzer (1999) juga mendefinisikan religiusitas adalah sesuatu yang lebih menitikberatkan pada masalah perilaku, sosial, dan merupakan sebuah doktrin dari setiap agama atau golongan. Doktrin yang dimiliki oleh setiap agama wajib diikuti oleh setiap pengikutnya. Berdasarkan pengertian religiusitas dapat diartikan bahwa religiusitas seseorang akan mempengaruhi bagaimana seseorang tersebut bertindak dan berinteraksi dalam kehidupannya tergantung pada tingkat keimanannya.

Menurut Ancok & Suroso (2001) dimensi-dimensi religiusitas terdiri dari lima macam yaitu:

- a) Dimensi keyakinan, merupakan dimensi ideologis yang memberikan gambaran bagaimana seseorang menerima hal-hal yang berhubungan dengan agamanya. Dimensi keyakinan ini berhubungan dengan keyakinan keimanan kepada Allah, Malaikat, Rasul, Kitab-Kitab Allah, Surga dan Neraka, serta Qadha dan Qadar.
- b) Dimensi peribadatan atau praktek agama merupakan dimensi ritual, yaitu sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya, misalnya shalat, puasa, zakat, haji, membaca Al-Qur'an, do'a, zikir dan lain-lain terutama bagi umat Islam.
- c) Dimensi pengamalan atau konsekuensi menjelaskan seberapa besar seseorang berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana seseorang berinteraksi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Dimensi ini meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memaafkan, tidak mencuri, mematuhi norma-norma Islam dalam berperilaku seksual, berjuang untuk hidup sukses dalam Islam, dan sebagainya.
- d) Dimensi pengetahuan, menunjuk pada seberapa tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran-ajaran pokok dari agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya. Dalam Islam dimensi ini menyangkut pengetahuan tentang isi Al-Qur'an, pokok-pokok ajaran yang harus diimani dan dilaksanakan, hukum-hukum Islam, sejarah Islam, dan sebagainya.

- e) Dimensi penghayatan, menunjuk pada seberapa jauh tingkat seseorang dalam merasakan dan mendalami perasaan-perasaan dan pengalaman-pengalaman religius. Dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat atau akrab dengan Tuhan, perasaan do'a-do'anya sering terkabul, perasaan tenteram bahagia, perasaan tawakkal, perasaan khusuk ketika beribadah, dan sebagainya.

## 5. Retaliasi

Di Indonesia peraturan tentang *whistleblowing* dirumuskan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2006, Pasal 10 Ayat (2) yang menjamin tentang keamanan dan perlindungan hukum, perlindungan saksi dan pelapor dari ancaman fisik, ancaman terhadap keluarga dan harta benda. Pada perumusan undang-undang tersebut, *whistleblowing* hanya dianggap sebagai saksi. Hal ini membuktikan bahwa memang belum ada peraturan yang secara khusus merumuskan tentang *whistleblowing* (Larasati, 2015).

Hal ini memperlihatkan bahwa dengan minimnya perlindungan hukum mengenai *whistleblower*, seorang *whistleblower* dapat terancam karena laporan atau kesaksiannya atas dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi. Pihak-pihak yang merasa dirugikan kemungkinan besar akan memberikan perlawanan untuk mencegah *whistleblower* memberikan laporan atau kesaksian. Bahkan tak menutup kemungkinan mereka yang merasa dirugikan dapat mengancam dan melakukan pembalasan dendam atau yang sering disebut dengan retaliasi (Semendawai, 2011).

Retaliasi atau pembalasan adalah suatu gangguan yang terjadi pada seseorang karena seseorang tersebut melakukan tindakan penentangan, membuat pengaduan, bersaksi, berpartisipasi pada proses pengadilan atau hukum. Adanya pembalasan dapat juga berarti adanya tindakan intimidasi, gangguan, ancaman, dan diskriminatif terhadap orang lain (Portland State University). Menurut Mesmer dan Viswesvaran (2005) retaliasi merupakan sebuah bentuk paksaan atau konsekuensi untuk para *whistleblower* agar tetap menutup mulut ketika mengetahui sebuah kecurangan pada suatu organisasi.

Menurut Liyanarachchi dan Newdick (2009) ketika seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian individu, lingkungan yang mengelilingi individu, dan takut akan pembalasan. Menurut Mesmer dan Viswesvaran (2005) prediktor antara retaliasi dengan *whistleblowing* terdiri dari empat kategori yaitu :

- a) Karakteristik *whistleblower*
- b) Tindakan yang di ambil *whistleblower* dalam pelaporan kesalahan organisasi
- c) Variabel situasional atau lingkungan yang berkaitan dengan organisasi,
- d) Karakteristik kecurangan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**

### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber Pustaka	Ket
1	Olawale Fatoki(2013)	<i>Internal Whistleblowing Intentions of Accounting Students in South Africa: The Impact of Fear of Retaliation, Materiality and Gender</i>	Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> .  Materialitas berpengaruh positif terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>  Tidak ditemukan perbedaan gender dalam persepsi <i>whistleblowing</i> oleh mahasiswa akuntansi  Tidak ada perbedaan gender pada retaliasi dan materialitas terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> .	Journal of Forensic & Investigative Accounting  Vol. 7, Issue 1, January - June, 2015	Sangat mendukung
2	Meita Larasati (2015)	Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Emosi Negatif Terhadap Kecenderungan Individu Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Tingkat penalaran moral mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i>  Kekuatan retaliasi mempunyai pengaruh negative signifikan terhadap kecenderungan individu melakukan <i>whistleblowing</i> .  Rasa bersalah mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i>  Rasa malu tidak mempengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Tesis UGM Program Magister of Science Akuntansi 2015	Sangat Mendukung
3	Febrilia Sikstin (2014)	Pengaruh Komitmen Profesional Auditor, Religiusitas dan <i>Reward</i> Terhadap <i>Whistleblowing Intention</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing intention</i> . Religiusitas berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing intention</i> . <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing intention</i> .	Skripsi UMY Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2014	Sangat Mendukung
4	Gregory A. Liyanarachchi and Ralph Adler  (2010)	<i>Accountants' whistleblowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender</i>	Tidak ada pengaruh signifikan antara kekuatan retaliasi dengan <i>whistleblowing intention</i>  Umur akuntan berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kekuatan retaliasi dengan	Department of Accountancy and Business Law, Working paper series No. 5 February 2010	Cukup Mendukung

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber Pustaka	Ket
			<p><i>whistleblowing intention</i></p> <p>Gender akuntan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kekuatan retaliasi</p> <p>Gender akuntan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kekuatan retaliasi dengan <i>whistleblowing intention</i></p>		
5	Muhammad Ridwan (2013)	<p>Pengaruh Loyalitas dan Retaliasi Terhadap Kecenderungan Akuntan Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>: Suatu Eksperimen</p>	<p>Tingkat loyalitas seseorang tidak berpengaruh terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Kekuatan retaliasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan responden untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>	<p>Tesis UGM Program Magister Sains dan Doktor 2013</p>	Cukup Mendukung
6	Fremli Pradini Pertiwi (2016)	<p>Pengaruh Religiositas dan Pengalaman Kerja Terhadap <i>Whistleblowing Intention</i> Dengan Persepsi Standar Etika Sebagai Variabel Pemoderasi</p>	<p>Religiositas tidak berpengaruh terhadap persepsi standar etika egoisme</p> <p>Religiositas berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing intention</i></p> <p>Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap persepsi standar etika egoisme dan <i>whistleblowing intention</i></p> <p>Persepsi standar etika egoisme berpengaruh negatif terhadap <i>whistleblowing intention</i></p> <p>Persepsi standar etika egoisme tidak memediasi hubungan antara religiositas dan pengalaman kerja terhadap <i>whistleblowing intention</i></p>	Skripsi UGM 2016	Cukup Mendukung
7	Syaifa Rodyah (2015)	<p>Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Sifat Machiavellian berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Personal cost berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>	<p>Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2015</p>	Cukup Mendukung



## C. Hipotesis

### 1. Pengaruh Gender Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Gender dapat diartikan sebagai perbedaan perilaku dari pria dan wanita dilihat dari segi sosial dan budayanya. Bem (1974) menjelaskan gender merupakan karakteristik kepribadian dimana sikap dan perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh peran gender yang dimilikinya. Artinya karena perbedaan karakteristik kepribadian antara pria dan wanita tersebut, akan menimbulkan perbedaan dalam melakukan pertimbangan etis dan membuat keputusan dalam bertindak.

Gender merupakan karakteristik pembeda antara pria dan wanita akan tetapi tidak menyangkut biologis antar keduanya, dan bukan berdasarkan kodrati tetapi berdasarkan pada kebiasaan atau karakteristik sosiokultural masyarakat yang membentuknya. Karakteristik dan sifat tersebut dibentuk dari sosial dan budaya sekitar. Contoh karakteristik pria dapat dicirikan yaitu jenis manusia yang kuat, perkasa, tidak cengeng, rasional, logis dan sebagainya. Sedangkan wanita cenderung merupakan jenis manusia yang emosional, keibuan, lembut, penuh empati, perhatian dan sebagainya (Herdiansyah, 2016).

Perbedaan karakteristik antara pria dan wanita juga dapat dilihat dari perbedaan emosional dan intelektualnya (Tobroni dkk, 2007). Pria dijelaskan cenderung lebih objektif, tidak mudah goyah terhadap krisis, tidak emosional

dan tidak mudah terpengaruh. Sedangkan karakteristik wanita cenderung menunjukkan sebaliknya.

Adanya perbedaan kepribadian antara pria dan wanita tersebut akan berpengaruh pada penyelesaian dilema etis apakah akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tetap diam. Jika dikaitkan dengan teori tindakan beralasan, antara pria dan wanita memiliki alasan masing-masing berdasarkan kepribadian mereka dalam membuat pertimbangan etis tersebut. Selain itu, berhubungan dengan faktor sikap berperilaku, adanya perbedaan kepribadian gender tersebut akan menyebabkan perbedaan pertimbangan dalam membuat keputusan bagaimana dia akan berperilaku dan bersikap.

Kepribadian pria yang rasional, berani dan lebih mementingkan logika dibandingkan perasaan, akan membangun alasan yang kuat bahwa ketika dia menemukan indikasi kecurangan dia akan melaporkan kecurangan tersebut karena dia mengerti kecurangan tersebut akan berdampak dan jelas merugikan terutama pihak internal. Akan berbeda jika dilihat dari kepribadian wanita yang cenderung suka merasa kasihan dan mementingkan emosional, mereka akan mempunyai alasan tersendiri karena takut akan adanya pembalasan atau merasa kasihan jika melaporkan indikasi kecurangan tersebut. Artinya pertimbangan berdasarkan kepribadian akan berdampak pada perbedaan alasan atau kehendak dan sikap atau perilaku seseorang.

Penelitian tentang gender terhadap *whistleblowing* ini cenderung hasilnya tidak menunjukkan konsistensi. Penelitian Ahmad dkk (2011)

menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara gender terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Fatoki (2013) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh perbedaan gender terhadap *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian penelitian Sowmya dan Rajashekar (2014) yang menemukan adanya hubungan antara gender dengan *whistleblowing* dimana auditor internal pria lebih tinggi terhadap intensi melakukan *whistleblowing* daripada auditor internal wanita. Begitupun dengan penelitian Liyanarachci dan Adler (2010) yang menemukan bahwa disepanjang karir akuntan, akuntan pria cenderung lebih berani melakukan tindakan *whistleblowing* daripada akuntan wanita. Sims dan Keenan (1998) juga menemukan adanya pengaruh gender terhadap *whistleblowing*. Penelitian terbaru juga membuktikan Kartikarini (2016) bahwa gender berpengaruh terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan.

Dari penjelasan di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Gender berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing***

## **2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing***

Religiusitas adalah rasa kepercayaan seseorang dalam meyakini ajaran agamanya, mengimplementasikan keimanannya dalam kehidupan sehari-hari dan bagaimana hubungannya dengan khaliknya (Fauzan, 2013). Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan selalu menghubungkan keimanan

dan agamanya dalam melakukan tindakan dan membuat keputusan dalam hidupnya. Seseorang akan dapat memilih mana perilaku yang salah dan mana perilaku yang benar berdasarkan pada ajaran agamanya. Artinya secara tidak langsung ajaran agama merupakan pedoman seseorang dalam berperilaku dan membuat keputusan.

Hal ini juga berlaku dalam menyelesaikan dilema etis ketika seseorang dihadapkan kebingungan antara tetap diam atau melakukan *whistleblowing* jika menemukan adanya indikasi kecurangan. Penyelesaian dilema etis akan dipertimbangkan menurut prinsip-prinsip ajaran keagamaan yang sudah pasti sesuai dengan etika. Seseorang yang mempunyai religiusitas yang tinggi sadar bahwa adanya kecurangan merupakan suatu perbuatan mungkar yang dapat merugikan, oleh sebab itu harus dilaporkan. Selain itu adanya kewajiban dalam islam bahwa dilarang berdiam diri terhadap adanya kemungkaran akan membuat seseorang tersebut melaporkan adanya indikasi kecurangan. Hal ini merupakan alasan atau dasar dari seseorang tersebut dalam memutuskan perilaku.

Jika dikaitkan dengan teori tindakan beralasan berhubungan dengan faktor norma subjektif, pihak lain akan menerima perilaku yang dianggap benar menurut ajaran agama. Dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan membuat tingkat pemahaman agama seseorang juga tinggi dan kemungkinan besar mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu, perilaku yang sesuai dengan ajaran agama akan dengan mudah diterima oleh pihak lain. Seseorang dengan pemahaman agama yang tinggi juga tidak akan

takut terhadap dampak yang akan dia terima jika dia melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut karena dia yakin bahwa Tuhan akan melindunginya. Dengan kata lain, melakukan *whistleblowing* merupakan keputusan yang tepat dan benar serta sesuai dengan ajaran agama. Intinya, semakin tinggi religiusitas seseorang maka akan semakin tinggi pula intensi seseorang melakukan *whistleblowing* karena mereka menganggap keputusan sesuai dengan ajaran agama ini wajib dilakukan.

Penelitian mengenai variabel religiusitas telah banyak dilakukan baik di Indonesia ataupun di luar negeri. Namun masih sedikit penelitian tentang religiusitas jika dikaitkan dengan *whistleblowing*. Hasil penelitian Handayani (2013) menemukan bahwa tidak ada pengaruh religiusitas terhadap perilaku sosial seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian Azmi (2016) bahwa religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sensitivitas etis pengambilan keputusan akuntansi.

Berbanding terbalik dengan penelitian Putri (2012) yang menyimpulkan bahwa semua partisipan baik yang berasal dari universitas non-afiliasi maupun afiliasi dengan agama memiliki kecenderungan yang sama untuk melaporkan tindakan *wrongdoing* dan mereka yang memiliki religiusitas tinggi (*religious affiliation*) memiliki kemungkinan lebih besar melaporkan tindakan *wrongdoing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sikstin (2014) yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Religiusitas berpengaruh positif terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*.**

### **3. Pengaruh Retaliasi Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing***

Retaliasi merupakan sebuah bentuk paksaan atau konsekuensi untuk para *whistleblower* agar tetap menutup mulut ketika mengetahui sebuah kecurangan atau *wrongdoing* pada suatu organisasi (Mesmer dan Viswesvaran, 2005). Retaliasi hadir dengan berbagai macam bentuk, menurut Bok (1980) bentuk dari retaliasi dapat berupa penurunan jabatan, diberikan tugas yang lebih banyak, penurunan gaji, diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi, diabaikan dalam lingkungan pekerjaan dan dipecat dari pekerjaan mereka. Dan hal yang lebih membahayakan adanya adanya teror, penculikan bahkan pembunuhan.

Survei yang dilakukan oleh Ethics Resource Center mengemukakan bahwa 44% dari seluruh karyawan non-manajemen tidak melaporkan pelanggaran dan kecurangan yang mereka ketahui dikarenakan takut akan konsekuensi dan retaliasi (Verschoor, 2005). Tujuan dari retaliasi itu sendiri adalah untuk menekan atau mengancam *whistleblower* agar tidak melaporkan kecurangan yang dia temukan dan jika sudah terjadi maka tujuannya adalah sebagai balas dendam.

Jika dikaitkan dengan teori tindakan beralasan, ketakutan akan retaliasi bisa dijadikan alasan yang kuat sehingga mereka memutuskan untuk tidak melakukan *whistleblowing* atau tetap diam. Mereka tidak berani untuk melakukan *whistleblowing* karena takut dengan adanya dampak yang akan mereka terima. Dan hal yang menambah alasan seseorang untuk tidak melakukan *whistleblowing* adalah karena kurangnya perlindungan hukum yang spesifik terhadap *whistleblower*. Pertimbangan-pertimbangan tersebut merupakan alasan tersendiri dari seseorang apakah akan tetap diam atau melakukan *whistleblowing*.

Begitu juga berhubungan dengan faktor norma subjektif yang menjelaskan bahwa setiap perilaku yang dilakukan oleh seseorang dilatarbelakangi pertimbangan apakah tindakan atau perilaku tersebut dapat diterima oleh pihak luar atau tidak. Selain itu, juga dipengaruhi apakah perilaku tersebut akan berdampak positif atau negatif bagi dirinya. Hal tersebut terjadi karena setiap perilaku yang seseorang lakukan akan dinilai, dan selain berdampak pada diri sendiri tetapi juga berdampak pada pihak lain. Dan tentu saja melakukan *whistleblowing* merupakan suatu hal yang penuh resiko dan keberanian. Dengan melakukan *whistleblowing*, akan membahayakan diri sendiri karena akan adanya retaliasi dari pelaku kecurangan yang merasa dirugikan. Adanya kekuatan retaliasi yang tinggi akan membuat seseorang yang menemukan adanya kecurangan enggan atau takut dalam melakukan *whistleblowing*. Artinya kehendak atau intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan rendah.

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji pengaruh dari retaliasi terhadap *whistleblowing*, namun penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Miceli dan Near, 1988, 1989). Penelitian Liyanarachchi dan Adler (2010) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kekuatan retaliasi dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mesmer dan Viswesvaran (2005) yang membuktikan bahwa meskipun kekuatan retaliasi berpengaruh secara negatif terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*, namun pada praktiknya kekuatan retaliasi tidak berhubungan dengan kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*.

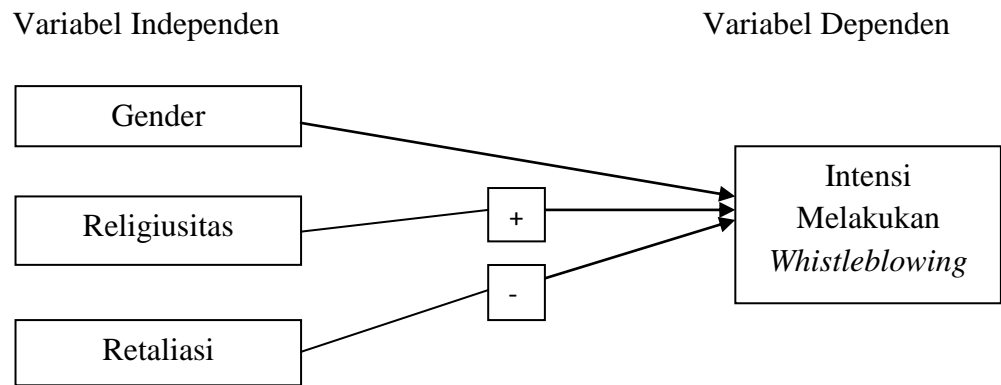
Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fatoki (2013) menemukan bahwa semakin tinggi retaliasi maka intensi melakukan *whistleblowing* akan semakin rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Liyanarachchi dan Newdick (2009) bahwa individu yang berhadapan dengan retaliasi yang lemah lebih menyukai *whistleblowing* dibandingkan dengan retaliasi yang kuat. Penelitian dari Larasati (2015) juga membuktikan bahwa kekuatan retaliasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Retaliasi berpengaruh negatif terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*.**



#### D. Model Penelitian



**Gambar 2.1.**  
Model Penelitian