

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory Planned Behavior (TPB)

Menurut Alleyne et al. (2019) dan Khan et al. (2022) *Theory Planned Behavior* (TPB) sebelumnya telah terbukti menjadi alat teoritis yang efektif memprediksi dan mempelajari perilaku individu. Alleyne et al. (2019) berpendapat TPB sebagai model konseptual yang berguna untuk mengevaluasi keinginan untuk terlibat dalam suatu tindakan. Konsep TPB ini dapat digunakan sebagai pendekatan untuk menjelaskan, menilai dan mengukur niat atau intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (pelaporan).

TPB adalah teori yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) sebagai hasil perluasan dari *Theory Reasoned Action (TRA)* dengan menambahkan satu faktor. Teori ini digunakan untuk memprediksi niat individu untuk terlibat dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu pada waktu dan lokasi tertentu.

Menurut Ajzen (1991) terdapat tiga faktor penentu mendorong niat perilaku individu:

1. *Attitude toward the behavior*. Sikap terhadap perilaku menunjukkan tingkatan keadaan dimana seseorang mempunyai evaluasi yang positif atau negatif terhadap perilaku kepentingan.

2. *Subjective norm*. Norma subjektif menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak suatu perilaku. Ini berkaitan dengan persepsi seseorang tentang lingkungan sosial perilaku tersebut.
3. *Perceived behavioral control*. Kontrol perilaku yang dirasakan menunjukkan persepsi individu sejauh mana perilaku itu mudah atau sulit untuk diwujudkan dan mencerminkan pengalaman masa lalu dan antisipasi terhadap rintangan dan hambatan.

Ketiga faktor tersebut dianggap sebagai prediktor utama dalam menilai dan mengukur niat *whistleblowing* seseorang. Penelitian ini menggunakan dua antecedent TPB untuk mengukur perilaku aktual *whistleblowing* yang sebenarnya, sikap yang dipresentasikan oleh keseriusan kesalahan dan ancaman pembalasan yang mempresentasikan kontrol perilaku yang dirasakan.

2.1.2 Niat Whistleblowing Pada Organisasi Minim Pemahaman

Whistleblowig

Wibowo (2017) mendefinisikan niat sebagai faktor utama individu memotivasi dirinya tentang sejauh mana individu tersebut dengan sukarela mencoba melakukan perilaku tertentu. *Whistleblowing* dalam penelitian Owusu et al. (2020) disebutkan berakar dari dunia olahraga dimana wasit biasanya meniup peluit sebagai tanda menghentikan pemain ilegal atau suatu ketidakadilan yang dilakukan oleh seorang pemain. Sedangkan menurut Young et al. (2020) *Whistleblowing* adalah “ketika pegawai atau mantan pegawai mengungkapkan aktivitas organisasi yang ilegal, tidak sah atau tidak bermoral kepada pihak-pihak yang mereka yakini dapat menghentikan aktivitas tersebut”.

Whistleblowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral dan atau perbuatan lain yang dapat merugikan suatu organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai kepada pimpinan organisasi atau Lembaga lain yang dapat mengambil tindakan terkait pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (KNKG, 2008).

Elemen *Whistleblowing* menurut Khan et al. (2022) sebagai berikut:

1. *Whistleblower*

Pegawai atau mantan pegawai dari suatu organisasi yang menyadari kesalahan, tetapi umumnya tidak memiliki wewenang atau kekuasaan untuk membuat suatu perubahan yang diperlukan atau mengungkapkan kesalahan tersebut.

2. Tindakan Pelaporan Pelanggaran

Tindakan mengungkapkan praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat membawa perubahan atau mengatasinya.

3. Penerima Pengaduan

Pihak ketiga (*whistleblowing eksternal*) atau seseorang selain atasan langsung (*whistleblowing internal*) yang dirasa mampu melakukan perubahan tidak memihak (netral).

4. Organisasi

Organisasi publik atau swasta yang menjadi sasaran pelaporan pelanggaran dan yang akan dipanggil untuk menanggapi atau tidak pengungkapan pelanggaran.

Penerapan *Whistleblowing System* guna mendeteksi tindak kecurangan sangat diperlukan. Menurut Zarefar et al. (2020) *Whistleblowing system* adalah sebuah sistem yang mendukung efektivitas penerapan tata kelola yang baik dan terbukti efektif untuk mengurangi penipuan dan menangkap indikasi penipuan. *Whistleblowing System* merupakan salah satu mekanisme yang memberikan pelayanan bagi pelapor internal dan eksternal. Namun, tidak semua individu dapat mengaplikasikan *whistleblowing system*. Bahkan BPKP yang merupakan instansi yang bertugas mendeteksi tindak kecurangan di pemerintahan masih kurang memahami sistem tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkan pelatihan dan sosialisasi untuk menjalankan sistem pelaporan pelanggaran yang efektif Zarefar et al. (2020). Selain itu individu dengan minim pemahaman *whistleblowing* perlu mendapatkan sosialisasi sehingga pelaporan dapat berjalan lebih maksimal karena individu yang minim pemahaman *whistleblowing* akan merugikan organisasi seperti di Pakistan dimana negara tersebut menduduki urutan kedua terburuk di Asia Selatan dalam menangani kasus kecurangan (Khan et al., 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, *whistleblowing* adalah suatu tindakan pelaporan yang dilakukan oleh pegawai atau

mantan pegawai terhadap suatu perbuatan yang merugikan organisasi kepada pihak (internal atau eksternal) yang dianggap mampu membawa perubahan atau menghentikan aktivitas tersebut.

2.1.3 Keseriusan Kesalahan

Agustin et al. (2020) dan Sutrisni & Coryanata (2018) menyatakan bahwa niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi dari tingkat keseriusan kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan adalah seberapa besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota yang kemungkinan melakukan *whistleblowing* adalah anggota yang mengamati adanya kecurangan jika dirasa serius. Menurut Hanif & Odiatma (2017) menilai keseriusan kesalahan dilakukan dari seberapa besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi. Seseorang akan lebih besar kecenderungan melaporkan kesalahan yang bersifat serius daripada kesalahan yang tidak serius mengacu pada persepsinya yang menyatakan bahwa organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar jika tidak segera melaporkan. Selain itu, melindungi tempat kerja dari bahaya ancaman kerugian dianggap sebagai tanggung jawabnya sebagai pegawai organisasi tersebut. Sutedjo & Purnamasari (2020) mengatakan bahwa keseriusan kesalahan berhubungan dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi. Keseriusan yang dirasakan dari kesalahan dievaluasi berdasarkan masalah, potensi kerugian dan hasil negatif (Alleyne et al., 2017).

Persepsi keseriusan kesalahan menurut Khan et al. (2022) digambarkan sebagai penilaian individu tentang sejauh mana dampak dari perilaku yang melanggar hukum, tidak bermoral atau tidak sah. Tingkat keseriusan kesalahan diduga

memiliki pengaruh pada kemungkinan penyesalan karena tidak melaporkan lebih cepat.

2.1.4 Ancaman Pembalasan

Ancaman pembalasan menurut Khan et al. (2022) adalah perkiraan pelapor tentang jumlah sebenarnya ancaman yang mungkin dihadapi sebagai konsekuensi dari pengungkapan kesalahan di dalam organisasi. Karyawan cenderung tidak menyampaikan informasi karena ancaman pembalasan yang mungkin mereka dapat dari pihak yang dilaporkan maupun organisasi mencakup potensi dipecat, diperlakukan tidak adil, atau menghadapi intimidasi atau pelecehan dari rekan kerja. Sedangkan Alleyne et al. (2019) mengistilahkan ancaman pembalasan sebagai *personal cost*, *personal cost* digambarkan sebagai persepsi individu tentang risiko pembalasan dendam dari organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melaporkan suatu kesalahan.

Agustin et al. (2020) mendefinisikan *personal cost of reporting* sebagai persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan didapat jika melaporkan suatu tindakan pelanggaran/kecurangan yang terjadi dalam organisasinya. Pihak organisasi tersebut dapat berasal dari manajemen, atasan, atau bahkan rekan kerja. Pembalasan yang dapat terjadi berupa penilaian kerja tidak seimbang, hambatan kenaikan kerja, pemutusan kontrak kerja, atau dimutasi. Menurut Safitri & Silalahi (2019) hal ini menjadi salah satu alasan utama seseorang enggan melaporkan adanya kecurangan karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti atau tidak mendapatkan perlindungan hukum. Hanif & Odiatma (2017) juga menambahkan bahwa ancaman pembalasan tidak hanya

dampak tindakan balas dendam dari perilaku kecurangan, melainkan dianggap tindakan tidak etis pelapor menentang atasan.

Perlindungan terhadap ancaman pembalasan dari pihak yang dilaporkan sangat diperlukan. Oleh karena itu di Indonesia sendiri pemerintah menerbitkan UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan korban (Pusat, 2006). Peraturan ini memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*, hal ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan dorongan bagi pelapor untuk tidak takut melaporkan suatu tindak kecurangan. Perlindungan whistleblower juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*).

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Penelitian tentang *whistleblowing* sudah pernah dilakukan sebelumnya di Indonesia maupun di luar negeri. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek, lokasi dan waktu penelitian. Adapun hasil penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Examining Whistleblowing Intention: The Influence of Rationalization on Wrongdoing and Threat of Retaliation</i> Jawad Khan et al (2022)	Y = <i>Whistleblowing Intention</i> X1 = <i>Perceived Seriousness of Wrongdoing</i> X2 = <i>Perceived Threat of Retaliation</i> Z = <i>Rationalization</i> M = <i>Anticipated Regret</i>	Karyawan perusahaan telekomunikasi di Islamabad, Pakistan	Hasil penelitian menemukan bukti bahwa ada hubungan positif antara <i>Perceived Seriousness of Wrongdoing</i> dan <i>Whistleblowing Intention</i> , variabel <i>Perceived Threat of Retaliation</i> berpengaruh terhadap <i>Whistleblowing</i> dengan persepsi semakin tinggi ancaman terhadap pelapor, semakin besar mereka memilih diam. dengan menggunakan menggunakan rasionalisasi sebagai moderator, pelapor lebih mampu mengkaji kemungkinan akibat dan kerugian dari perbuatan salah, serta memperkuat perasaan bahwa perbuatan salah tersebut telah terjadi.

2	<p>Pengaruh <i>Personal Cost</i> dan Tingkat Kecurangan Terhadap Minat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Dengan Sikap Terhadap <i>Whistleblowing</i> Sebagai Variabel Moderasi Panca Wahyuningsih et al (2021)</p>	<p>$Y_1 = Whistleblowing$ $Y_2 = Sikap Whistleblowing$ $X_1 = Personal Cost$ $X_2 = Tingkat Kecurangan$</p>	<p>Auditor yang bekerja pada KAP di Semarang</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>personal cost</i>, tingkat kecurangan dan sikap terhadap <i>whistleblowing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>whistleblowing</i>. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap terhadap <i>whistleblowing</i> bukan merupakan variabel moderasi interaksi antara variabel <i>personal cost</i> terhadap <i>whistleblowing</i> sedangkan hasil analisis sikap <i>whistleblowing</i> merupakan variabel moderasi interaksi antara variabel tingkat kecurangan terhadap <i>whistleblowing</i>.</p>
3	<p><i>Evaluation on Implementation of Whistleblowing System in State Development Audit Agency</i> Atika Zarefar et al (2020)</p>	<p>$Y = Whistleblowing System$ $X_1 = Training and Communication$ $X_2 = Transformational Leadership$ $X_3 = Top Management Support$</p>	<p>Pegawai BPKP kantor cabang di Provinsi Riau</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Top Management Support</i> cukup efektif sedangkan variabel <i>Training and Communication</i> tingkat efektivitasnya masih rendah.</p>
4	<p><i>Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment</i> Tuan Mastiniwati et al (2020)</p>	<p>$Y = Internal Whistleblowing Intention$ $X_1 = Attitude$ $X_2 = Subjective Norm$ $X_3 = Perceived Behavioral Control$ $X_4 = Professional Commitment$ $X_5 = Independence Commitment$</p>	<p>Eksternal Auditor pada KAP di Malaysia</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan <i>Professional Commitment</i> dan <i>Independence Commitment</i> berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>, mendukung argumen bahwa faktor profesional dapat meningkatkan niat auditor eksternal untuk <i>whistleblower</i>. <i>Perceived behavioral control</i> memiliki hubungan positif dengan niat <i>whistleblowing</i>, sementara tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa sikap dan <i>Subjective Norm</i> mempengaruhi niat <i>whistleblowing</i>.</p>

5	<p><i>Whistleblowing intentions of accounting students An application of the theory of planned behaviour</i> <i>Godfred Matthew Yaw Owusu et al (2020)</i></p>	<p>$Y_1 = \text{Internal whistleblowing intentions}$ $Y_2 = \text{External whistleblowing intentions}$ $X_1 = \text{Attitudes towards whistleblowing}$ $X_2 = \text{Subjective norm}$ $X_3 = \text{Perceived behavioural control}$</p>	<p>Mahasiswa Akuntansi Sarjana dan Pascasarjana dari University of Ghana Business School</p>	<p>Dalam penelitian ini menyatakan niat yang lebih besar untuk melaporkan kesalahan ketika terdeteksi dan mayoritas lebih suka menggunakan mekanisme internal untuk tujuan pelaporan daripada menggunakan cara eksternal. Selanjutnya, penelitian ini menemukan sikap terhadap <i>whistleblowing</i> dan norma subjektif menjadi prediktor utama dari niat <i>whistleblowing internal</i> sedangkan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh positif pada niat untuk <i>external whistleblowing</i>.</p>
6	<p><i>The impact of anonymous, two-way, computer-mediated communication on perceived whistleblower credibility</i> <i>Jacob A. Young et al (2020)</i></p>	<p>$Y = \text{Whistleblower credibility}$ $X = \text{Anonymous two way computer-mediated communication}$</p>	<p>Petugas Asosiasi Kepatuhan dan Profesional Akuntansi</p>	<p>Penelitian ini meneliti pelaporan dengan metode anonim dengan menggunakan komputer sebagai mediasi sehingga akan tercipta komunikasi dua arah. Yang sebelumnya metode anonim ini sendiri biasanya hanya dilakukan satu arah sehingga <i>feedback</i> yang diterima kurang. <i>Anonymous two-way computer-mediated communication</i> berpengaruh positif terhadap <i>whistleblower credibility</i></p>
7	<p>Apakah insentif keuangan dan persepsi keseriusan berpengaruh terhadap keputusan aparatur sipil negara melakukan <i>whistleblowing</i> ? <i>Andrey Hasiholan Pulungan et al (2020)</i></p>	<p>$Y = \text{Intensi Whistleblowing ASN}$ $X_1 = \text{Persepsi Keseriusan}$ $X_2 = \text{Insentif Keuangan}$</p>	<p>ASN di tiga Institusi Publik</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensi <i>whistleblowing</i> ASN dipengaruhi persepsi keseriusan sedangkan insentif keuangan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> tidak signifikan</p>

8	Dampak Keseriusan Masalah, Risiko Bagi Pelapor, dan Status Pelanggar terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Paulina Sutedjo et al (2020)	Y = Niat <i>Whistleblowing</i> X ₁ = Keseriusan Masalah X ₂ = Risiko yang Ditanggung Pelapor X ₃ = Status Pelanggar	Mahasiswa aktif Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata yang telah menempuh mata kuliah Audit Internal	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada perbedaan niat <i>whistleblowing</i> ketika dihadapkan pada kondisi keseriusan masalah, risiko yang ditanggung pelapor dan status pelanggar berbeda. Semakin rendah keseriusan masalah dan risiko yang ditanggung pelapor maka semakin tinggi niat <i>whistleblowing</i> sebaliknya ketika status pelanggar tinggi cenderung tidak melakukan <i>whistleblowing</i>
9	Determinan Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Pada Pemerintah Daerah Merri Agustin et al (2020)	Y = Niat melakukan <i>Whistleblowing</i> X ₁ = <i>Personal Cost of Reporting</i> X ₂ = Tingkat Keseriusan Kecurangan X ₃ = Komitmen Organisasi X ₄ = Komitmen Profesional	Seluruh staf/pegawai pada OPD Kuantan Singingi	Hasil penelitian menunjukkan semua variabel mempengaruhi niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
10	<i>To Blow or Not to Blow the Whistle: The Role of Rationalization in the Perceived Seriousness of Threats and Wrongdoing</i> Hengky Latan et al (2019)	Y = <i>whistleblowing intention (internal, external and anonymous)</i> X ₁ = <i>The perceived seriousness of threats</i> X ₂ = <i>The perceived seriousness of wrongdoing</i> Z = <i>Rationalization</i>	Employees working in tax service offices in Indonesia	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>the perceived seriousness of threats</i> mengurangi niat individu untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . kemudian pada variabel <i>the perceived seriousness of wrongdoing</i> ditemukan bukti hubungan positif terhadap <i>whistleblowing intention</i> . dan ditemukan pula bukti bahwa <i>Rationalization</i> memiliki peran penting dalam memoderasi variabel <i>the perceived seriousness of threats</i> , <i>The perceived seriousness of wrongdoing</i> dan <i>whistleblowing intention</i> .

11	<p><i>Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions?</i> <i>Philmore Alleyne et al (2019)</i></p>	<p><i>Y = Whistleblowing Intentions</i> <i>X₁ = Attitude towards whistleblowing</i> <i>X₂ = Perceived behavioral control</i> <i>X₃ = Desired moral approbation</i> <i>X₄ = Personal responsibility for reporting</i> <i>X₅ = Independence commitment</i> <i>X₆ = Personal cost of reporting</i> <i>M = group cohesion</i></p>	<p>Akuntan yang terdaftar di Institute of Chartered Accountants of Barbados (ICAB)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hubungan hampir semua variabel signifikan, namun tidak untuk variabel <i>desire moral approbation</i>. Selanjutnya pada penelitian ini menunjukkan bahwa dengan <i>group cohesion</i> kuat mengurangi kecenderungan <i>whistleblowing intentions</i> individu dengan karakteristik kuat</p>
12	<p><i>A Study of Whistleblowing Intentions of Teachers Working in Higher Education Sector</i> <i>Narendra Singh Chaudhary et al (2019)</i></p>	<p><i>Y₁ = Internal whistleblowing Internal</i> <i>Y₂ = External whistleblowing Eksternal</i> <i>X₁ = Genders</i> <i>X₂ = Age Groups</i> <i>X₃ = Levels of Work Experience</i> <i>X₄ = Levels of Tenure in the Organization</i> <i>X₅ = Levels of Job Position</i> <i>X₆ = Cost of Reporting</i> <i>X₇ = Perceived Organization Support</i> <i>X₈ = Communication Channel</i> <i>X₉ = Seriousness Wrongdoing</i> <i>X₁₀ = Status of Wrongdoer</i></p>	<p>Guru di Institusi Pendidikan Tinggi (HEIs) di India</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih memilih menggunakan saluran internal untuk pelaporan hal ini karena mereka tidak ingin merusak citra organisasi. <i>cost of reporting</i> yang besar juga menyebabkan responden enggan untuk melapor mereka takut akan dampak negatif yang didapat dalam organisasi terlebih lagi jika <i>status of wrongdoer</i> tinggi atau memiliki kekuasaan. Namun jika <i>Seriousness of wrongdoing</i> besar dan tidak ada saluran internal mereka tidak akan ragu-ragu menggunakan saluran eksternal.</p>

13	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Devi Safitri et al (2019)	Y = Minat Melakukan <i>Whistleblowing</i> X ₁ = Sikap Terhadap <i>Whistleblowing</i> X ₂ = Komitmen Organisasi X ₃ = Intensitas Moral X ₄ = <i>Personal Cost</i> X ₅ = Tingkatan Keseriusan Kecurangan	Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kuantan Sengingi	Penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial sikap terhadap <i>whistleblowing</i> , komitmen organisasi, intensitas moral, <i>personal cost</i> dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
14	Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, <i>Personal Cost</i> , <i>Reward</i> Terhadap Intensi Internal <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak) Eka Hariyani et al (2019)	Y = Intensi Melakukan Internal <i>Whistleblowing</i> X ₁ = Komitmen Profesional X ₂ = Pertimbangan Etis X ₃ = <i>Personal Cost</i> X ₄ = <i>Reward</i>	Staf/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Siak	Dalam penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan internal <i>whistleblowing</i> .
15	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengelola Keuangan Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Studi Kasus Pada Universitas Bengkulu) Dewi Sutrisni et al (2018)	Y = Intensitas melakukan <i>Whistleblowing</i> X ₁ = Sikap X ₂ = Komitmen Organisasi X ₃ = <i>Personal Cost</i> X ₄ = Tingkat Keseriusan Kecurangan X ₅ = Tekanan Ketaatan	Pegawai yang bekerja di semua unit di lingkungan Universitas Bengkulu.	Dari penelitian ini didapatkan hasil yaitu: pada kasus pertama yg berpengaruh positif hanya variabel sikap sedangkan yang lain tidak. Pada kasus kedua variabel yang berpengaruh hanya sikap dan tekanan ketaatan sedangkan variabel lain tidak berpengaruh.

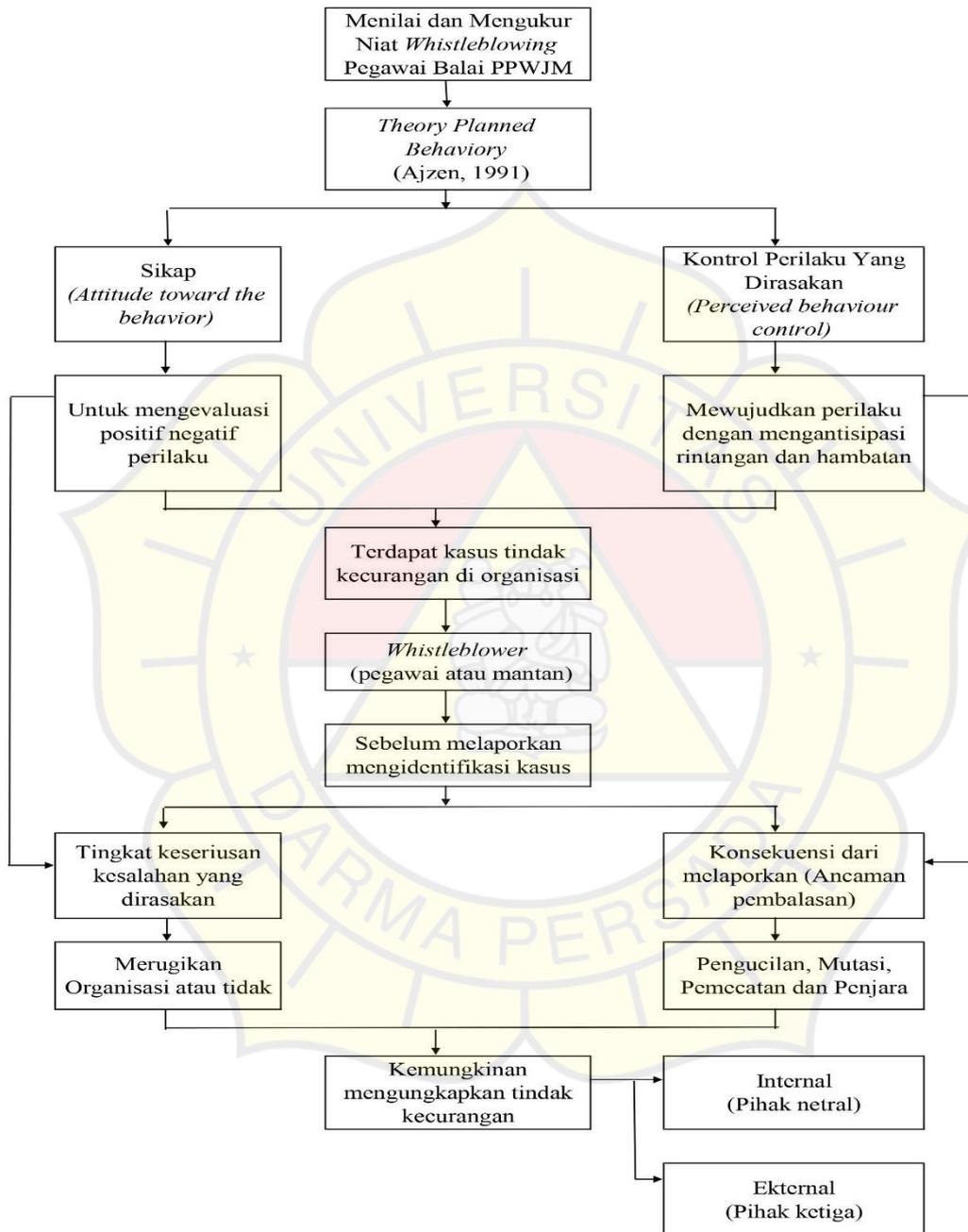
16	<i>Perceptions, Predictors and Consequences of Whistleblowing among Accounting Employees in Barbados</i> Philmore Alleyne et al (2017)	Y = <i>Whistleblowing Intentions</i> X ₁ = <i>Personal Responsibility for Reporting</i> X ₂ = <i>Perceived Seriousness</i> X ₃ = <i>Personal Cost of Reporting</i>	Karyawan Akuntansi yang bekerja di Barbados	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>personal cost of reporting</i> berpengaruh signifikan memiliki efek negatif terhadap niat atau minat seseorang melakukan <i>whistleblowing</i> . Tidak ditemukan dukungan untuk pengaruh <i>perceived seriousness</i> pada niat <i>whistleblowing</i> baik melalui saluran internal maupun eksternal.
17	Pengaruh Faktor Individual, Situasional, dan Organisasional terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> pada Akuntan di Batam Mega Mayasari et al (2017)	Y ₁ = <i>Whistleblowing Internal</i> Y ₂ = <i>Whistleblowing Eksternal</i> X ₁ = sikap Subjektif X ₂ = Norma X ₃ = Kontrol Perilaku X ₄ = Keseriusan Kesalahan X ₅ = Ketidaksesuaian yang dilakukan oleh Atasan X ₆ = Komitmen Organisasi X ₇ = etika Bisnis Perusahaan	Mahasiswa kelas karyawan program studi Akuntansi dan Akuntansi Manajerial Politeknik Negeri Batam yang bekerja pada Bagian Akuntansi/sebagai Akuntan di Batam.	Dari penelitian ini didapatkan hasil yaitu: faktor yang mempengaruhi <i>whistleblowing</i> internal adalah sikap, kontrol perilaku dan komitmen organisasi sedangkan faktor yang mempengaruhi <i>whistleblowing</i> eksternal adalah norma subjektif
18	Pengaruh <i>Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer</i> dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap <i>Whistleblowing Intention</i> Rheny Afriana Hanif et al (2017)	Y = <i>Whistleblowing Intention</i> X ₁ = <i>Personal Cost Reporting</i> X ₂ = <i>Status Wrong Doer</i> X ₃ = Tingkat Keseriusan Kesalahan	Staff keuangan Kepolisian di wilayah Kota Pekanbaru	Hal yang paling mempengaruhi minat staff keuangan kepolisian resort kota pekanbaru adalah <i>personal cost</i> , dimana mereka takut akan dampak pada mereka setelah melaporkan <i>wrong doer</i> tersebut.

Sumber: diolah,2022.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Faktor-faktor tersebut digunakan sebagai variabel bebas yaitu, keseriusan kesalahan, ancaman pembalasan. Sedangkan variabel terikatnya adalah niat *whistleblowing*.

Data pada penelitian ini menggunakan responden yang bekerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jakarta Metropolitan. Data penelitian ini menilai dan mengukur niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory planned behavior* dengan 2 faktor dari teori ini sebagai antesedan. Teori ini dianggap mampu menginterpretasikan niat *whistleblowing* individu dimana memprediksi niat individu untuk bertindak atau berperilaku. Faktor sikap pada teori ini diinterpretasikan oleh variabel keseriusan kesalahan dimana menilai baik buruknya suatu tindakan dan faktor *perceived behaviour control* yang diinterpretasikan oleh variabel ancaman pembalasan yang dimana memprediksi konsekuensi yang didapat dari melaporkan adanya kasus kecurangan. Penelitian ini mengukur kemungkinan responden untuk melaporkan atau tidak kasus kecurangan ketika mengetahui adanya kasus kecurangan baik itu ke pihak internal maupun eksternal yang dianggap mampu menghentikan kasus kecurangan dengan menilai tingkat keseriusan kesalahan dan konsekuensi ancaman pembalasan yang di dapat ketika melaporkan.



Sumber: diolah,2022.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini merupakan dugaan jawaban sementara dalam penelitian yang kemudian akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini menegaskan hubungan yang diperkirakan dan diharapkan terdapat solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Pada Penelitian ini terdapat 2 hipotesis yaitu pengaruh keseriusan kesalahan terhadap niat *whistleblowing* pada organisasi yang minim pemahaman *whistleblowing* dan pengaruh ancaman pembalasan terhadap niat *whistleblowing* pada organisasi yang minim pemahaman *whistleblowing*.

2.4.1 Pengaruh Keseriusan Kesalahan Terhadap Niat *Whistleblowing* Pada Organisasi Minim Pemahaman *Whistleblowing*

Sebelum melaporkan kesalahan pelapor harus mengevaluasi terlebih dahulu tingkat pelanggaran, seberapa besar kesalahan tersebut dan tindakan yang harus dilakukan sebelum menimbulkan kerugian bagi organisasi (Khan et al., 2022).

Hasil penelitian yang diungkapkan Khan et al. (2022) dan Latan et al. (2019) menyatakan bahwa keseriusan kesalahan memiliki efek positif terhadap niat *whistleblowing*, Hal ini karena semakin besar potensi kesalahan menyebabkan kerusakan, maka semakin besar kemungkinan individu untuk melaporkannya dan Khan et al. (2022) berpendapat keseriusan kesalahan menanamkan rasa tanggung jawab pribadi untuk mencegah kemungkinan kerusakan pada korban. Selain itu, menurut Safitri & Silalahi (2019) semakin tinggi tingkat materialitas kesalahan maka semakin meningkatkan konsekuensi yang merugikan atau membahayakan organisasi sehingga pelapor akan mengungkapkan kesalahan tersebut.

Menurut Chaudhary et al. (2019) ketika kesalahan dianggap serius seseorang lebih memilih melaporkan melalui saluran internal daripada saluran eksternal karena mereka tidak ingin merusak citra organisasi. Namun Alleyne et al. (2017) dalam penelitiannya tidak menemukan hubungan antara seriusan kesalahan dengan niat *whistleblowing* baik internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan karakteristik keseriusan cenderung ambigu dimana keseriusan kesalahan mungkin berbeda tergantung pada penilaian responden.

Menurut Tuan Mansor et al. (2020) objek penelitian yang memiliki pengetahuan tentang *whistleblowing* dianggap mampu mendeteksi tindak kecurangan meskipun kesalahan tersebut terlihat tidak serius. Sedangkan objek penelitian yang kurang akan pengetahuan *whistleblowing* hanya melaporkan tindak kecurangan ketika responden menganggap bahwa kesalahan itu serius atau merugikan (Khan et al., 2022)

Berdasarkan hal tersebut, Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H0₁: Keseriusan kesalahan tidak berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada organisasi yang minim pemahaman *whistleblowing*

Ha₁: Keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada organisasi yang minim pemahaman *whistleblowing*

2.4.2 Pengaruh Ancaman Pembalasan Terhadap Niat *Whistleblowing* Pada Organisasi Minim Pemahaman *Whistleblowing*

Ancaman pembalasan merupakan persepsi seseorang terhadap ancaman balas dendam yang mungkin diterima setelah melaporkan suatu tindakan kecurangan pada organisasinya sehingga pelapor cenderung melakukan tindakan pengaduan ketika dianggap pembalasan yang didapat rendah dan memilih melaporkan ke pihak yang dianggap dapat menghentikan tindak kecurangan tersebut (Alleyne et al., 2019).

Menurut Safitri & Silalahi (2019) ancaman pembalasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*, Hal tersebut dapat terjadi karena kuatnya keyakinan seseorang bahwa hal tersebut salah dan tidak takut akan ancaman yang akan dihadapi hal ini tidak sejalan dengan yang dikemukakan oleh Khan et al. (2022) dan Latan et al. (2019) pada penelitian-penelitian tersebut ancaman pembalasan memberikan efek negatif terhadap niat *whistleblowing* sehingga menurunkan niat pelaporan individu dengan persepsi semakin besar ancaman yang didapat semakin besar kemungkinan pelapor untuk diam. Selain itu, Alleyne et al. (2019) berpendapat ancaman pembalasan yang tinggi menjadi faktor utama individu untuk tidak melaporkan secara eksternal dan lebih memilih saluran internal hal ini karena mereka takut terhadap pembalasan yang akan diterima dari organisasi.

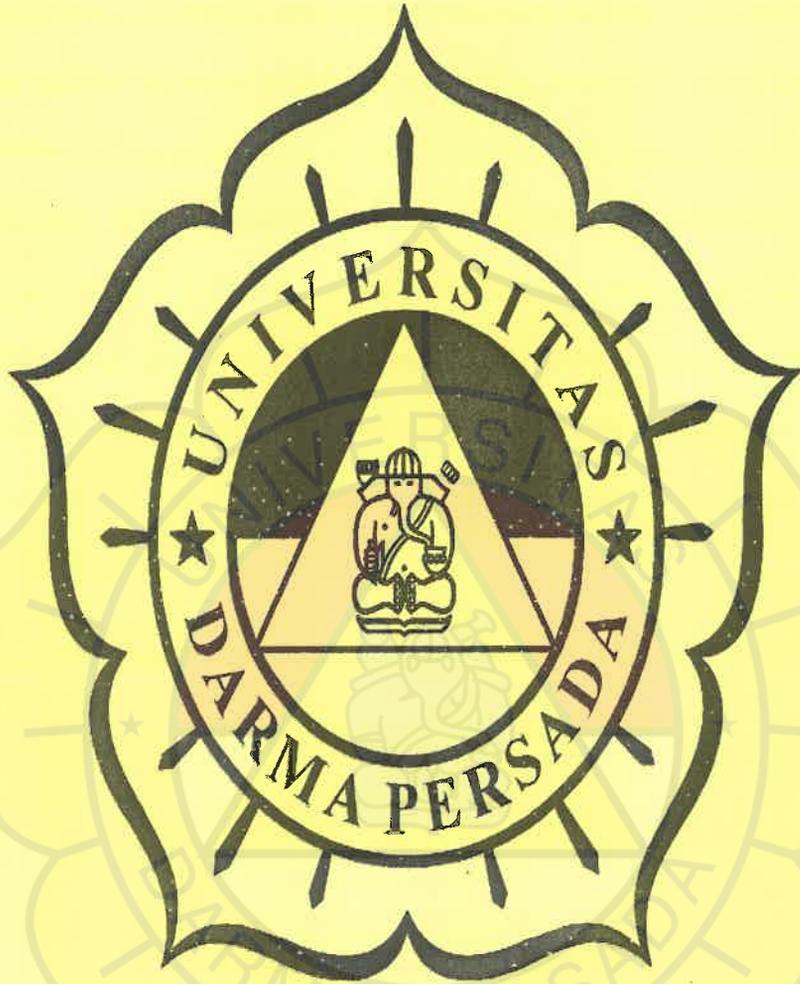
Namun, berbeda dengan Chaudhary et al. (2019) dimana dengan tidak adanya saluran internal yang memadai dan ketakutan terhadap dampak negatif dari dalam organisasi jika melaporkan melalui internal, Mereka tidak ragu-ragu melaporkan

melalui saluran eksternal terutama pada kasus kesalahan dimana ancaman pembalasan yang didapat tinggi. Mereka beranggapan bahwa lebih aman melaporkan ke saluran eksternal dimana mereka mendapat perlindungan hukum dan identitas mereka dirahasiakan. Perbedaan tersebut bisa saja terjadi dikarenakan persepsi dari tiap responden berbeda dan dari ada tidaknya fasilitas komunikasi organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H0₂: Ancaman pembalasan tidak berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* pada organisasi yang minim pemahaman *whistleblowing*

Ha₂: Ancaman pembalasan berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* pada organisasi yang minim pemahaman *whistleblowing*



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA