

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN  
SITUASIONAL TERHADAP INTENSI PEGAWAI  
NEGERI SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN  
*WHISTLE-BLOWING* INTERNAL  
(Studi Empiris Pada SKPD Kota Magelang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**NOVIANA HUMAIRA**

**NIM. 12030113140259**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Noviana Humaira

Nomor Induk Mahasiswa : 12030113140259

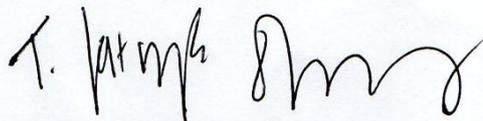
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN SITUASIONAL TERHADAP INTENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLE-BLOWING* INTERNAL**

Dosen Pembimbing : Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, SE, M.Si, Akt, Ph.D

Semarang, 10 Februari 2017

Dosen Pembimbing,



(Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, SE, M.Si, Akt, Ph.D)

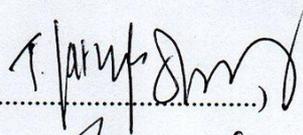
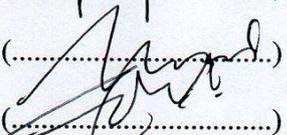
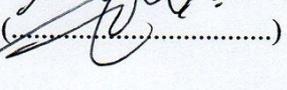
NIP. 19711026 200003 1001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Noviana Humaira  
Nomor Induk Mahasiswa : 12030113140259  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi  
Judul Skripsi : **FAKTOR INDIVIDUAL DAN SITUASIONAL  
TERHADAP INTENSI PEGAWAI NEGERI  
SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN  
WHISTLE-BLOWING INTERNAL** (Studi  
Empiris Pada SKPD Kota Magelang)

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 9 Maret 2017**

Tim Penguji

1. Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, SE, M.Si., Akt, Ph.D (.....)
2. Dul Muid, S.E., M.Si., Akt. (.....)
3. Adityawarman, S.E., M.Acc., Ak. (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Noviana Humaira, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Faktor Individual dan Situasional terhadap Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan *Whistle-blowing* Internal (Studi Empiris pada SKPD Kota Magelang) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,



( Noviana Humaira )

NIM 12030113140259

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بَلِ اللّٰهُ مَوْلَاكُمْ وَهُوَ خَيْرُ النَّاصِرِينَ

Surah Ali 'Imran [3:150]

But Allah is your protector, and He is the best of helpers.

*I promise to achieve all the dreams of your life that you couldn't,  
because you were busy making sure that I achieved mine. To my dear parents,  
thanks for all your sacrifice.*

**Kupersembahkan kepada:**

Keluarga tercinta

Khususnya Papa dan Mama

Serta teman-teman seperjuangan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh faktor individu dan situasional pada niat *whistle-blowing* internal di kalangan pegawai negeri sipil bagian keuangan di SKPD Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan empat variabel sebagai faktor individu (sikap terhadap *whistle-blowing*, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan komitmen organisasi) serta tiga faktor situasional (tingkat keseriusan kecurangan, status pelaku kecurangan, dan *personal cost*).

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 64 pegawai negeri sipil bagian keuangan dari instansi pemerintah di Indonesia dengan menggunakan convenience sampling. Terdapat enam hipotesis yang diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda

Penelitian ini menemukan bahwa faktor individu dan situasional memiliki pengaruh terhadap intensi *whistle-blowing* internal. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan terdapat lima anteseden intensi *whistle-blowing* di kalangan PNS-bagian keuangan di SKPD Kota Magelang yaitu: sikap terhadap *whistle-blowing*, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, tingkat keseriusan kecurangan, dan status pelaku kecurangan. Namun, komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* internal

Keyword : intensi *whistle-blowing*, faktor individual, faktor situasional, sikap terhadap *whistle-blowing*, norma subjektif, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, status pelaku kecurangan, *personal cost*.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to examine empirically the influence of individual and situational factors on the internal whistle-blowing intentions among finance department civil servants from government institution (SKPD) in Magelang. More precisely this study used four variables as individual factors (the attitude toward whistle-blowing, the subjective norm, the perceived behavioural control, and organizational commitment) as well as three situational factors (the seriousness of wrongdoing, the status of the wrongdoer, and the personal cost of reporting).*

*A survey questionnaire was distributed to 64 finance department civil servants from government institutions (SKPD) in Magelang. There are seven hypotheses that were tested by using multiple regression analysis.*

*This research found that individual and situational factors successfully predicted a whistle-blowing intention. Specifically, research results indicate there are five antecedents of whistle-blowing intention among civil servants from government institution SKPD in Magelang labelled: the attitude toward whistle-blowing, the subjective norm, the perceived behavioural control, the seriousness of wrongdoing, and the status of the wrongdoer. However, organizational commitment and personal cost does not affect the intention of civil servants in the act of internal whistle-blowing.*

*Keywords : Whistle-blowing intention, individual factors, situational factors, attitude toward whistle-blowing, subjective norm, organizational commitment, seriousness of wrongdoing, status of the wrongdoer, personal cost.*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga skripsi tentang **“Pengaruh Faktor Individual dan Situasional terhadap Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan *Whistle-blowing* Internal (Studi Empiris pada SKPD Kota Magelang)”** dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya penyusunan skripsi ini bukan merupakan satu hasil dari usaha dari penulis seorang dan orang-orang tertentu saja. Dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang berjasa dan membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Untuk itu ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Suprayitno dan Ibu Armiyati selaku orang tua penulis yang telah banyak memberikan kasih sayang yang begitu tulus, dukungan, bimbingan, serta doa yang tidak pernah putus.
2. Bapak Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, SE, M.Si., Akt, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan, kritik, dan saran dalam proses penyusunan skripsi penulis sampai selesai.
3. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

5. Alm. Umi Sa'adah, selaku Ibunda tercinta, yang sepanjang hidup beliau selalu menyebutkan nama penulis dalam doanya, memberikan kasih sayang, motivasi, nasehat, dukungan serta banyak hal-hal lain yang diberikan kepada penulis. *Nothing can replace the space created in my heart for the love you had for me, even after you have left the world I live in.*
6. Dewi, Didin, Anne dan Koko selaku kakak-kakak penulis yang memberikan kasih sayang, perhatian, arahan, bimbingan dan bantuan kepada penulis.
7. Sahabat penulis, Era Kurnia, Diar Ayu, Amelia Andari, Melisa Ovi, Fatimah Zahrah dan Yudhistira Dwica yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dan telah menjadi tempat keluh kesah serta selama penulis menjadi mahasiswa di FEB Undip.
8. Sahabat-sahabat gadis sholehah, yang terdiri dari Ina, Jeska, Eno, Nadya, Ovi, Fatim, Aida dan Gita untuk segala kebaikan, dukungan dan canda tawa yang diberikan selama masa perkuliahan. Semoga kita semua dapat mendapatkan pekerjaan dan karir sesuai yang diharapkan.
9. Sahabat-sahabat rumpi: Gesti, Rizky dan Diar yang walaupun jarang bertemu tetapi selalu ingat untuk tetap menanyakan kabar satu sama lain.
10. Sahabat-sahabat GSM: Aida, Andriyo, Anton, Diki, Eben, Fatim, Gita, Tio, Imam, Ivanno, Jeska, Ovi, Mikael, Nadya, Ina, Eno, Rizki, Saihu, Sandhi, Wira, dan Yudhis yang telah mewarnai hidup penulis selama menjadi mahasiswa di FEB Undip.
11. Teman-teman KKN Undip Desa Bumirejo, Kab. Pemalang: Kiky, Dimas, Zahara, Yuni, Cipa Agung dan Tikno. Penulis tidak akan melupakan segala cerita, kebersamaan dan kekompakkan yang telah dilewati bersama.

12. Teman-teman teman-teman satu bimbingan, Jessica, Ughro, Handre, Rini, Dimas dan lainnya atas kerja sama dan dukungannya.
13. Sahabat dan Teman-teman Akuntansi angkatan 2013 atas kekeluargaan dan kebersamaannya selama ini.
14. Para Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Magelang yang telah membantu mewujudkan penelitian ini.
15. Pihak lain yang telah membantu namun belum penulis tuliskan. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak di kemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 10 Februari 2017

Penulis,

Noviana Humaira

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	ixv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	12
2.1.1 Teori Perilaku Terencana.....	12
2.1.2 Teori <i>Prosocial Organizational Behaviour</i> .....	13

2.1.3 Konsep <i>Whistle-blowing</i> .....	16
2.1.3.1 Definisi <i>Whistle-blowing</i> .....	16
2.1.3.2 Saluran <i>Whistle-blowing</i> .....	16
2.1.3.3 Intensi <i>Whistle-blowing</i> .....	18
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Whistle-blowing</i> ...	20
2.1.4.1 Faktor Sikap terhadap Perilaku .....	20
2.1.4.2 Faktor Norma Subyektif .....	21
2.1.4.3 Faktor Persepsi Kontrol Perilaku .....	22
2.1.4.4 Faktor Komitmen Organisasi .....	23
2.1.4.5 Faktor Tingkat Keseriusan Kecurangan .....	24
2.1.4.6 Faktor Status Pelaku Kecurangan.....	25
2.1.4.7 Faktor <i>Personal Cost of Reporting</i> .....	26
2.1.4.8 Pegawai Negeri Sipil sebagai <i>Whistle-blowers</i> .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
3.1 Variabel Penelitian.....	42
3.1.1 Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	42
3.1.2 Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ) .....	42
3.2 Definisi Operasional .....	42
3.2.1 Intensi melakukan tindakan <i>whistle-blowing</i> .....	42
3.2.2 Sikap terhadap <i>whistle-blowing</i> .....	43
3.2.3 Norma subyektif .....	44
3.2.4 Persepsi kontrol perilaku .....	45

3.2.5	Komitmen organisasi .....	47
3.2.6	Tingkat keseriusan kecurangan.....	48
3.2.7	Status pelaku kecurangan.....	50
3.2.8	<i>Personal cost</i> .....	51
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	53
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	53
3.6	Metode Analisis .....	54
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	54
3.6.2	Uji Kualitas Data .....	54
3.6.2.1	Uji Reliabilitas.....	54
3.6.2.2	Uji Validitas .....	55
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.6.3.1	Uji Multikolinearitas .....	55
3.6.3.2	Uji Normalitas .....	56
3.6.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	56
3.6.4	Model Regresi.....	57
3.7	Pengujian Hipotesis .....	57
3.7.1	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	57
3.7.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F).....	58
3.7.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		60
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	60
4.2	Hasil Analisis Data .....	62
4.2.1	Statistik Deskriptif .....	62

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	67
4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.2.2.2 Hasil Uji Validitas .....	68
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	70
4.2.3.1 Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
4.2.3.2 Hasil Uji Normalitas .....	71
4.2.3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	73
4.2.4 Hasil Uji Regresi (Uji Hipotesis).....	74
4.2.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	74
4.2.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F).....	75
4.2.4.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	76
4.3 Interpretasi Hasil Uji Hipotesis.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Keterbatasan.....	91
5.3 Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 4.1	Rincian Jumlah Kuesioner .....	61
Tabel 4.2	Rincian Rsponden Penelitian .....	61
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif .....	63
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Intensi <i>Whistle-blowing</i> .....	68
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas .....	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F).....	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	76
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas P-Plot.....	72
Gambar 4.2 Grafik Histogram Regresi .....	72
Gambar 4.3 Grafik Plot .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A .....	96
Lampiran B.....	102
Lampiran C.....	114
Lampiran D .....	119

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Fraud* telah menjadi salah satu isu penting dalam beberapa tahun terakhir. Sayyid (2013) menyatakan bahwa *fraud* atau kecurangan yang telah terjadi di berbagai negara ini merupakan objek utama yang diperangi dalam akuntansi forensik. Kasus-kasus *fraud* seperti korupsi, penyalahgunaan aset maupun manipulasi laporan keuangan yang sulit atau bahkan tidak bisa dideteksi oleh proses pemeriksaan keuangan biasa telah mendorong tumbuhnya ketidakpercayaan publik pada pemerintah dan lembaga keuangan terkait. Bahkan, publik dapat menyaksikan secara gamblang berbagai tindak kecurangan yang terjadi seperti korupsi, rekayasa akuntansi dan pencucian uang di berbagai bidang. Gambaran realita ini terlihat semakin nyata dengan maraknya terjadi kecurangan akuntansi atau *fraud* baik di dunia internasional maupun di Indonesia.

*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) telah meneliti bahwa kerugian tiap tahun di seluruh dunia yang disebabkan oleh *fraud* diperkirakan mencapai \$US 3.5 triliun (Association of Certified Fraud Examiners, 2012). Di Indonesia, berdasarkan *Indonesia Corruption Watch* (ICW), total kerugian keuangan negara akibat tindak pidana korupsi sepanjang 2015 diperkirakan mencapai Rp 31,077 triliun (Antaraneews, 2016). Berdasarkan *Transparency International* (2016) *Corruption Perception Index* (CPI), pada tahun 2015

Indonesia menempati peringkat ke 36 dan berada di urutan ke-88 dari 168 negara yang diukur. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa, Indonesia masih menjadi salah satu negara paling korup sehingga dapat ditafsirkan bahwa upaya-upaya yang telah ditujukan untuk memberantas korupsi di Indonesia masih belum signifikan karena belum mampu menurunkan peringkat Indonesia dalam deretan negara terkorup di dunia.

Di Indonesia, tingginya kasus korupsi paling banyak terjadi pada instansi pemerintahan yang dilakukan oleh pegawai maupun pejabat negara yang seharusnya bekerja untuk mensejahterakan masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan sebuah penelitian yang menampung pendapat dari 1.000 responden yang dilakukan pada 1998 oleh Pusat Studi Pembangunan dan Demokrasi di Jakarta, yang menemukan bahwa 78% penduduk Indonesia yang disurvei berpendapat bahwa korupsi telah menjadi suatu kebiasaan di kantor pemerintah (Robertson, 1999). Pelaku dari kasus korupsi beraneka macam mulai dari menteri, kepala daerah, aparat penegak hukum, anggota dewan, maupun pelaku usaha. Korupsi harus diberantas karena merupakan penyakit yang bisa menghambat perekonomian Indonesia. Korupsi dapat menyebabkan gangguan terhadap perekonomian bangsa karena menghambat pertumbuhan ekonomi dan juga menyebabkan kerugian berupa kehilangan uang yang harus ditanggung oleh negara (Winardi, 2013).

Untuk memberantas adanya korupsi terutama di sektor pemerintah, tidak hanya lembaga pemberantas korupsi tetapi masyarakat juga harus ikut berpartisipasi. Salah satu cara yang paling efektif yang mampu memberantas

korupsi adalah dengan menggunakan sistem pendeteksi dini adanya tindakan korupsi yang dilakukan ketika pegawai berani untuk melaporkan sendiri tindakan yang diduga adalah praktek korupsi (Johnson dan Sharma, 2004). Seseorang yang melakukan tindakan tersebut disebut dengan "*whistle-blower*".

*Whistle-blower* adalah seorang individu dalam suatu organisasi yang mengungkapkan informasi negatif informasi negatif tentang organisasi mengenai praktik ilegal yang dilakukan oleh personil organisasi dan memberitahukan kepada pihak yang berwenang. Informasi tersebut dapat berhubungan dengan penyalahgunaan kekuasaan, kecurangan, kesalahan dari manajemen, pemborosan maupun korupsi (Gobert dan Punch, 2000). Seorang *whistle-blower* memainkan peran yang penting (PricewaterhouseCoopers, 2007) karena sistem *whistle-blowing* merupakan mekanisme yang efektif untuk memerangi *fraud* seperti korupsi (ACFE, 2012). Bahkan, *Transparency International* berpendapat bahwa *whistleblowing* merupakan prinsip fundamental dari akuntabilitas yang mendasari desain sistem tata kelola pemerintahan yang baik (*Transparency International*, 2000).

Lebih spesifik lagi, agar sistem *whistle-blowing* dapat berjalan efektif, Dasgupta dan Kesharwani (2010) menguraikan bahwa harus setidaknya melibatkan empat elemen yaitu (i) terdapat orang yang melakukan pelaporan kecurangan atau *whistle-blower*; (ii) adanya pengaduan atau bukti informasi kasus kecurangan yang dilaporkan secara jelas; (iii) adanya organisasi, individu, ataupun sekelompok orang yang bekerja di organisasi yang sedang melakukan perbuatan kecurangan; (iv) adanya pihak lain yang menerima pengaduan atas

tindakan kecurangan dari *whistle-blower*. Melalui uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebuah sistem *whistle-blowing* memerlukan upaya kolektif dalam sebuah organisasi karena akan efektif dalam memberantas korupsi hanya bila semua anggota organisasi ikut berpartisipasi. Kekuatan sistem *whistle-blowing* akan bergantung pada *whistle-blower*, karena tanpa adanya *whistle-blower* yang melaporkan setiap tindakan kecurangan sistem *whistle-blowing* akan sia-sia jika tidak ada yang menggunakan sistem tersebut untuk melaporkan setiap tindakan kecurangan (Near *et al.*, 1993).

Pada instansi pemerintah, pegawai negeri sipil sebagai karyawan, merupakan pengguna potensial dari sistem *whistle-blowing* karena pegawai secara aktif terlibat dalam kegiatan operasional dan teknis dari pemerintah (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). PNS memiliki pengetahuan rinci tentang bagaimana organisasi di pemerintah bekerja, maka merekalah yang paling mungkin untuk mengetahui tentang keberadaan korupsi di lingkungan kerjanya. Menurut *National Business Ethics Survey* (2007) yang dilakukan oleh *Ethics Resource Center* disimpulkan bahwa pegawai pemerintah semakin bekerja di lingkungan yang kondusif untuk terjadinya kecurangan dan terdapat tanda-tanda semakin naiknya tingkat kecurangan di masa depan jika tidak segera diambil tindakan. Survei tersebut juga menyimpulkan bahwa banyak dari pegawai yang melaporkan kecurangan mengalami pembalasan/sanksi dari pelaku maupun organisasi. Secara khusus survei ERC membuat temuan sebagai berikut: 52% dari pegawai pemerintahan mengamati tindakan kecurangan; 20% dari pegawai pemerintahan bekerja di lingkungan yang kondusif untuk terjadinya

*fraud*/korupsi; 24% mengamati kesalahan tetapi memilih untuk tidak melaporkannya karena takut akan pembalasan dari atasan; dan 16% takut akan pembalasan dari rekan-rekan mereka.

Pegawai negeri sipil yang mengetahui adanya korupsi di lingkungan kerjanya tidak berarti bahwa mereka akan melaporkannya. Biasanya, PNS yang mengetahui adanya tindakan korupsi akan dihadapkan dengan dilema etis antara tidak melaporkan kecurangan demi menjaga kerahasiaan atau melaporkan kecurangan dan bertindak sesuai dengan kepentingan publik namun akan melanggar kerahasiaan yang mungkin akan dipandang sebagai penghianat atau tidak loyal terhadap organisasi (Bather dan Kelly, 2005). Selain itu, menurut *National Business Ethics Survey* (2007) pegawai juga biasanya takut akan adanya tindak pembalasan dari organisasi, atasan maupun rekan-rekan mereka.

Untuk melindungi pegawai dari tindak pembalasan seperti ancaman, pelecehan maupun penurunan jabatan, PricewaterhouseCoopers (2007) merekomendasikan bahwa selain menciptakan sistem *whistle-blowing*, organisasi sebaiknya juga memberikan perlindungan kepada pegawai yang melaporkan *fraud*. Di Amerika, perlindungan kepada *whistle-blower*, diatur dalam The Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOX) untuk memberikan perlindungan kepada *whistle-blower* yang melaporkan adanya tindakan kecurangan oleh pegawai pada perusahaan swasta. Sedangkan perlindungan bagi *whistle-blower* untuk perusahaan/organisasi publik diatur dalam Seksi 806 dari SOX. Sama halnya untuk di Indonesia, pemerintah memberikan perlindungan untuk *whistle-blower* yang di atur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi

dan korban yang kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (*Whistle-blower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (*Justice Collaborator*) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu. Surat Edaran Mahkamah Agung diterbitkan berdasarkan pada pasal 10 UU No . 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan setiap entitas pemerintah maupun swasta dapat lebih efektif dalam medeteksi kecurangan/korupsi melalui sistem *whistle-blowing* dan lebih aman bagi pelapor.

Bukti *whistle-blower* di Indonesia yang secara efektif berhasil diterapkan dalam pengungkapan kasus korupsi di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Kasus cek perjalanan dalam suap pemilihan deputy gubernur senior Bank Indonesia Miranda S. Goeltom pada Juni 2004, *whistle-blower* Agus Condro, politisi PDIP.
2. Kasus penyuapan oleh anggota KPU Mulyana W. Kusumah pada April 2005, dengan *whistle-blower* Khairiansyah Salman, auditor BPK.
3. Kasus korupsi dan penyuapan oleh mafia pajak Gayus Tambunan pada Januari 2011, dengan *whistle-blower* Susno Duadji, Kabareskrim POLRI.
4. Kasus penggelapan pajak oleh PT. Asian Agri Group, pada Desember 2006 dengan *whistle-blower* Vincentius Amin Susanto, *Group Financial Controller* dari Asian Agri Group.
5. Kasus korupsi Proyek pembangunan Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Sekolah Olahraga Nasional di Daerah Hambalang, Bogor, Jawa Barat tahun 2011 oleh Andi Malarangeng dan Ketua Partai Demokrat, Anas

Urbaningrum dengan *whistle-blower* mantan Koordinator Anggaran Komisi X DPR RI, Muhammad Nazaruddin.

6. Kasus suap oleh Walikota Semarang Soemarmo kepada anggota DPRD Kota Semarang perihal pengesahan RAPBD Kota Semarang tahun 2012 dengan *whistle-blower* Akmad Zaenuri mantan Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Semarang.

Karena pentingnya *whistle-blowing* dalam mengungkapkan adanya tindakan *fraud* (Dyck *et al* 2010), pemahaman tentang faktor-faktor apa saja yang mendasari niat/intensi untuk melakukan *whistle-blowing* sangatlah penting. Terdapat banyak faktor yang mendorong karyawan untuk melaporkan, atau tidak melaporkan korupsi.

Jika pemerintah dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi intensi *whistle-blowing*, pemerintah dapat mengembangkan sebuah sistem yang akan memungkinkan pegawai negeri sipil untuk menjadi *whistle-blower*. Selain itu, pada instansi pemerintah, PNS yang merupakan sumber daya yang paling dekat dengan setiap tindakan korupsi adalah yang bekerja di bagian keuangan, karena mereka memiliki akses istimewa ke informasi milik organisasi dan atasan sehingga mereka berada dalam posisi terbaik untuk menjumpai praktik ilegal dalam organisasi sehingga proses penyidikan dapat segera dimulai ketika mereka menyediakan informasi yang relevan dan handal melalui sistem *whistle-blowing*.

Sejumlah penelitian tentang perilaku *whistle-blowing* telah dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri. Penelitian sebelumnya oleh Ahmad (2011)

telah meneliti mengenai *minat whistle-blowing* internal pada auditor internal di Malaysia dengan melihat faktor organisasional, individual, situasional dan demografi. *Principle ethical climate* (faktor organisasional), *relativism dimension of ethical judgement* (faktor individual), *seriousness of wrongdoing* (faktor situasional) and *gender* (faktor demografi) menunjukkan hasil yang positif. Akan tetapi, untuk variabel *factor size of organization, job levels, locus of control, organization commitment, status of wrongdoer, age and tenure* tidak menunjukkan hasil yang positif .

Penelitian berikutnya oleh Akmal Sulistomo dan Andri Prastiwi pada tahun 2009 yang mengambil sampel mahasiswa akuntansi UNDIP dan UGM pada angkatan 2008 dan 2009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi norma subjektif, sikap terhadap *whistle-blowing*, serta persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistle-blowing*. Penelitian lainnya juga telah dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis pada tahun 2011 yang menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan memiliki hubungan positif terhadap minat *whistle-blowing* pegawai BPK-RI

Walaupun beberapa penelitian mengenai *whistle-blowing* telah dilakukan, perlunya pengujian kembali terhadap penelitian-penelitian tersebut.

Penelitian ini menguji pengaruh faktor individual dan situasional terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* berdasarkan *theory of planned behaviour* oleh Ajzen (1991) dan berdasarkan pada teori perilaku prososial. *Theory of planned behaviour* menganalisis pengaruh antara sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku terhadap intensi untuk melaporkan (*whistle-blowing*) tindakan kecurangan atau ilegal di lingkungan kerja, sedangkan teori perilaku prososial digunakan untuk menjelaskan komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan terkait dengan intensi dalam melakukan *whistle-blowing*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu oleh Winardi (2013) dan dirancang dengan maksud untuk mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013), penelitian ini menggunakan responden pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Magelang yang merupakan bagian dari aparatur negara serta menambahkan variabel komitmen organisasi yang diyakini merupakan variabel penting yang berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* diharapkan dapat mencegah dan mengungkap praktik korupsi yang terjadi dalam lingkup pemerintah dan mewujudkan praktik *good governance* serta menambah hasil penelitian sejenis di sektor publik di Indonesia yang merupakan negara berkembang dengan karakteristik tingkat korupsinya yang masih tinggi.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

Apakah faktor-faktor individual (sikap terhadap *whistle-blowing*, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, komitmen organisasi) dan faktor-faktor situasional (tingkat keseriusan kecurangan, status pelaku kecurangan, *personal cost*) berpengaruh terhadap intensi Pegawai Negeri Sipil yang mengetahui terdapat tindakan kecurangan pada lingkungan kerja untuk melakukan *whistle-blowing*?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor individual dan situasional terhadap intensi/niat *whistle-blowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Magelang untuk melaporkan tindakan ilegal atau perbuatan melanggar etika di lingkungan kerjanya.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

##### 1. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan evaluasi mengenai kemungkinan terjadinya tindakan *whistle-blowing* oleh pegawai maupun pejabat pada instansi pemerintah di Indonesia untuk menghindari terjadinya kasus tindakan ilegal atau *fraud* yang berat di dalam lingkungan instansi pemerintah.

##### 2. Bagi dunia pendidikan dan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil-hasil pengujian empiris untuk melengkapi penelitian-penelitian mengenai *whistle-blowing* berkaitan dengan faktor-faktor individual dan situasional.

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam menambah literatur akuntansi mengenai *whistle-blowing*, terutama dalam konteks akuntansi di Indonesia serta dapat menambah referensi keilmuan tentang Akuntansi Forensik terutama mengetahui perilaku pegawai negeri sipil terhadap adanya kecurangan yang dihadapinya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjabarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

##### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian meliputi variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang analisis data dan interpretasi hasil dan pembahasan dari pengolahan data.

##### **Bab V : Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dan keterbatasan dari penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya.