

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 KEPUTUSAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN

Menurut Chartered Institute of Internal Auditors (CIIA, 2014) *whistleblowing* adalah ketika seorang pegawai, kontraktor atau pemasok melaporkan dugaan kesalahan atau kecurangan di tempat kerja mereka kepada pihak lain secara rahasia. Pelaporan ini dapat dilakukan melalui proses internal yang ditetapkan oleh organisasi (pengaduan internal) atau ke badan eksternal seperti media, publik atau regulator (pengungkap informasi eksternal).

Di Indonesia, pengertian *whistleblower* tertuang pada Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat Dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pasal 2 ayat 1 yaitu orang, organisasi masyarakat, atau Lembaga Swadaya Masyarakat yang memperoleh dan memberikan informasi adanya dugaan telah terjadinya tindak pidana korupsi serta menyampaikan saran dan pendapat kepada penegak hukum dan atau komisi mengenai tindak pidana korupsi.

Whistleblowing adalah salah satu cara dalam mencari tau kesalahan atau kecurangan yang terjadi di suatu organisasi. Seorang *whistleblower* dianggap tepat dalam memprediksi kecurangan dikarenakan pegawai tentu mengetahui lebih baik mengenai proses bisnis dalam organisasi dimana dia bekerja dibandingkan orang luar organisasi. Selain itu, *whistleblowing* dipandang sebagai salah satu langkah

paling efektif dan paling murah untuk melindungi sumber daya yang ada pada suatu organisasi (Lubisi dan Bezuidenhout, 2016)

Seorang *whistleblower* dapat mengungkapkan berbagai macam kesalahan atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Tindak kejahatan (skandal) yang dapat dilaporkan oleh *whistleblower* di perusahaan swasta maupun organisasi publik tidak hanya menyangkut keuangan saja, melainkan segala hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan tidak hanya kerugian tetapi ancaman bagi masyarakat (Tofin, 2013)

Penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi 7 tipe utama kesalahan yang mungkin timbul dalam organisasi (Dasgupta dan Kesharwani, 2010).

Tabel 2.1
Tipe-Tipe Kesalahan(*wrongdoing*)

Kategori	Konstituen
Mencuri	Mencuri dana, mencuri properti, menerima suap / memberi suap, penggunaan posisi resmi untuk keuntungan pribadi, pembagian keuntungan tidak adil, dan penyalahgunaan jabatan
Pemborosan	Pemborosan dikarenakan program yang buruk dan pemborosan aset organisasi
Manajemen yang Salah	Manajemen menutup-nutupi kinerja yang buruk dan membuat proyeksi kinerja yang salah.
Masalah Keamanan	Produk yang diproduksi tidak sesuai/tidak aman konsumsi dan lingkungan kerja yang tidak memadai
Pelecehan Seksual	Kontak verbal maupun fisik yang bersifat seksual dan tidak diharapkan
Diskriminasi Tidak Sehat	Diskriminasi antar suku, ras, <i>gender</i> , agama, dll
Pelanggaran Hukum	Timbulnya pelanggaran hukum baik pidana maupun perdata

Menurut Dasgupta dan Kesharwani, (2010) secara umum tindakan *whistleblowing* dapat dibagi menjadi 4 langkah yaitu:

- a. Seorang calon *whistleblower* harus mengamati apakah kegiatan yang sedang ia amati adalah suatu bentuk kecurangan, ilegal, tidak bermoral, berpotensi merugikan perusahaan atau tidak sah. Kegiatan tersebut akan dianggap sebagai kecurangan/kesalahan apabila tidak sejalan dengan nilai – nilai yang dianut oleh calon *whistleblower* ataupun organisasi.
- b. Ketika telah mengetahui munculnya suatu kesalahan, maka tindakan selanjutnya adalah keputusan untuk mengungkapkan hal tersebut. Sebelum pengungkapan terjadi, calon pelapor terlebih dahulu mempertimbangkan berbagai macam hal yang akan terjadi kemudian, seperti dukungan yang mungkin ia dapat, beban emosional yang mungkin akan terjadi dan lain-lain.
- c. Setelah melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi, selanjutnya adalah menunggu respon dari organisasi tersebut apakah akan menghentikan atau membiarkan kesalahan tetap terjadi.
- d. Pada langkah terakhir adalah organisasi harus memutuskan apa yang akan mereka lakukan pada sang *whistleblower*. Pilihan yang muncul dapat seperti mengabaikan sang pelapor, membumikan pelapor agar tidak mengungkapkan ke ranah eksternal, maupun membalas pelaporan baik dengan hal positif seperti reward, maupun negatif seperti menjatuhkan sanksi profesional.

Dalam melakukan analisis mengenai faktor-faktor yang mendukung munculnya *whistleblower*, penelitian ini berdasarkan teori-teori yang relevan

sehingga bisa mendukung tercapainya hasil penelitian yang ilmiah. Dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perilaku Berencana/ *Theory of Planned Behaviour*, Teori Perilaku Prosocial dan Teori Pertukaran Sosial/ *Social Exchange Theory*.

Untuk memperkuat penelitian agar secara empiris dapat dihubungkan dengan hasil-hasil penelitian yang sejenis atau yang mempunyai tema penelitian yang hampir sama, maka akan dilengkapi dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga akan dijadikan sebagai acuan dan komparasi dalam penelitian ini.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan terkait dengan faktor-faktor yang mendasari keputusan pengungkapan kecurangan oleh seseorang maupun kelompok, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Halim dan Priyastiwi 2017), (Hakim, Subroto, dan Andayani 2017), (Aliyah, 2015), (Baltaci dan Balci 2017), (Ghani, Galbreath, dan Evans 2011) dan (Dyah dan Setiawan 2017).

Pada penelitian yang dilakukan Baltaci dan Balci (2017) mengemukakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi seseorang untuk mengungkapkan kecurangan: a) faktor individu, seperti pertimbangan akan proteksi dan kepentingan; b) faktor organisasi, seperti etika bisnis dan harapan mendapatkan promosi dan c) faktor sosial, seperti keuntungan sosial, keadilan sosial dan kepercayaan atas agama yang dianut. Hasil dari penelitian ini menjelaskan, bahwa faktor individu melakukan *whistleblowing* adalah untuk mendapatkan kepentingan pribadi seperti dalam keuangan maupun sosial dimana individu akan menjadi

lebih dihormati sehingga meningkatkan posisi sosial mereka dalam organisasi. Pertimbangan proteksi akan diri sendiri serta rekan kerja juga dianggap penting dalam menjadikan individu berani menungkapkan kecurangan. Berbeda dengan penelitian (Baltaci dan Balci, 2017) yang menempatkan proteksi dalam faktor individu, (Halim dan Priyastiwi, 2017) menempatkan proteksi dalam faktor organisasi, meskipun begitu hasil penelitian keduanya adalah sama, yaitu proteksi yang tinggi dibutuhkan agar *whistleblower* terhindar dari ancaman, intimidasi serta, pembalasan.

Penelitian lain yang membahas tentang faktor individu melakukan *whistleblowing* terdapat dalam penelitian (Ghani et al., 2011) dengan menggunakan variabel *internal locus of control*, *work experience*, dan *ethics training*. Hasil dari penelitian ini adalah *internal locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sedangkan *work experience*, dan *ethics training* menghasilkan kesimpulan berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat menjadi *whistleblowing*.

Penelitian serupa dengan (Baltaci dan Balci, 2017) terkait dengan faktor individu ingin mendapatkan keuntungan ketika menjadi *whistleblowers* sejalan dengan penelitian (Dyah dan Setiawan, 2017) dimana penelitian ini menghasilkan temuan bahwa pemberian kompensasi keuangan maupun non keuangan akan secara simultan berpengaruh pada kemunculan *whistleblowers*.

Hasil penelitian (Baltaci dan Balci, 2017) selanjutnya menunjukkan bahwa, faktor organisasi untuk melakukan pengungkapan kecurangan, adalah

pegawai berekspektasi akan mendapatkan keuntungan dan kemajuan dalam karir seperti promosi. Di lain sisi penelitian menggunakan faktor organisasi telah menetapkan bahwa dengan mengungkapkan kecurangan yang terjadi, maka pegawai akan merasa dirinya sedang memproteksi perusahaan, dan mereka menganggap itu merupakan suatu hal yang penting sama pentingnya dengan menjaga diri sendiri. Penelitian lain yang menggunakan faktor organisasi adalah (Halim dan Priyastiwati, 2017) yang meneliti keputusan pengungkapan kecurangan di pemerintah daerah. Faktor organisasional yang dibahas dalam penelitian ini adalah dukungan atasan serta proteksi. Hasil menunjukkan dukungan atasan serta proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.

Faktor terakhir dalam penelitian (Baltaci & Balci, 2017) yaitu faktor sosial yang menunjukkan keputusan seseorang menjadi *whistleblowers* adalah karena tindakan tersebut merupakan suatu perilaku etis dan dapat meningkatkan keadilan sosial meskipun dengan mengungkapkan kecurangan akan datang dampak buruk secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi kehidupan sosial *whistleblowers*.

Faktor lain yang mendasari keputusan pengungkapan kecurangan adalah faktor situasional dan demografis seperti dalam penelitian (Hakim et al., 2017). Penelitian ini menguji pengaruh keseriusan pelanggaran, status pelanggar dan orientasi budaya terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan keseriusan pelanggaran dan orientasi budaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun status pelanggar tidak mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian (Aliyah, 2015) menampilkan hasil yang berlainan dengan penelitian (Hakim et al., 2017), dimana dalam hasil penelitian terkait keseriusan pelanggaran, menampilkan hasil yaitu tingkat keseriusan pelanggaran / kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Faktor lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah sikap terhadap *whistleblowing*, *personal cost*, komitmen organisasi, dan tanggung jawab personal.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Halim dan Priyastiw, (2017)	Dukungan Atasan, dan Proteksi	Dukungan atasan dan proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan
2	Aliyah, (2015)	Tingkat keseriusan pelanggaran, sikap terhadap <i>whistleblowing</i> , <i>personal cost</i> , komitmen organisasi, dan tanggungjawab personal	Sikap terhadap <i>whistleblower</i> , komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran dan tanggungjawab personal tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> , sedangkan <i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap minat
3	Hakim et al., (2017)	Keseriusan pelanggaran, status pelanggar, dan orientasi budaya	Keseriusan pelanggaran dan orientasi budaya berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , namun status pelanggar tidak mempengaruhi
4	Bagustianto & Nurkholis,	Sikap terhadap <i>whistleblower</i> ,	Sikap terhadap <i>whistleblower</i> , tingkat keseriusan pelanggaran dan komitmen

	(2012)	komitmen organisasi, <i>personal cost</i> , dan tingkat keseriusan pelanggaran	organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> , sedangkan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan.
5	Dyah dan Setiawan, (2017)	Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non-Keuangan	Pemberian kompensasi keuangan maupun non keuangan akan secara simultan berpengaruh pada kemunculan whistleblowers
6	Ghani et al., (2011)	<i>Internal locus of control</i> , <i>work experience</i> , dan <i>ethics training</i>	<i>Internal locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> , sedangkan <i>work experience</i> , dan <i>ethics training</i> menghasilkan kesimpulan berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat menjadi <i>whistleblowing</i> .
7	Alleyne et al., (2013)	<i>Working experience</i> , <i>organisational commitment</i> , <i>corporate ethical values</i>	<i>Working experience</i> , <i>organizational commitment</i> , dan <i>corporate ethical values</i> mampu mendorong minat dalam melakukan <i>whistleblowing</i>
8	Pertiwi, Prasasti, & Fahma, (2017)	Komitmen Organisasi, Sosialisasi antisipatif, <i>Locus of Control</i> , Dukungan Organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku <i>whistleblowing</i> , Sosialisasi antisipatif berpengaruh negatif dan signifikan. <i>Locus of control</i> berpengaruh negative terhadap perilaku <i>whistleblowing</i> dan Dukungan organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, <i>locus of control</i> terhadap <i>whistleblowing</i> .

2.3 LANDASAN TEORI

Dalam penelitian terkait keputusan pengungkapan kecurangan atau dengan nama lain *whistleblowing* dapat mengadopsi berbagai teori. Beberapa teori tersebut diantaranya *theory of planned behaviour*, *prosocial behaviour theory*, dan *social exchange theory*. Ketiga teori tersebut banyak digunakan dalam penelitian terdahulu, sehingga peneliti akan menggunakan ketiga teori tersebut dalam penelitian ini.

2.3.1 Teori Perilaku Berencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan teori perilaku berencana yang dikaitkan dengan tindakan *whistleblowing* terdapat pada penelitian (Aliyah, 2015), (Bagustianto dan Nurkholis, 2012), (Prasetyo, Purnamasari, dan Maemunah, 2016), (Pertiwi et al., 2017), (Rahayu, 2017) serta (Lestari dan Yaya, 2018). Teori ini merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Teori ini menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku dimana dalam teori ini dijelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku, atau dapat diasumsikan sebagai suatu yang mendahului tindakan. Tindakan dapat diartikan sebagai respon yang tampak dari individu sehubungan dengan target yang diberikan.

Dalam teori ini terdapat tiga prediktor pembentuk perilaku. Pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negative individu terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu. Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap

konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut. Apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan outcome positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya (Rustiarini dan Sunarsih, 2015)

Kedua, norma subjektif (*subjective norm*), merupakan faktor diluar individu yang menunjukkan persepsi seseorang tentang perilaku yang dilaksanakan. *Subjective norms* tidak hanya ditentukan *referent*, tetapi juga *motivation to comply*. Apabila individu yakin *referent* menyetujui dirinya melaksanakan suatu perilaku dan termotivasi mengikuti suatu perilaku, maka individu tersebut akan merasakan adanya tekanan sosial untuk melakukannya, begitu pula sebaliknya.

Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control/PBC*), merupakan persepsi terhadap tingkat kesulitan sebuah perilaku untuk dapat dilaksanakan. PBC merefleksikan pengalaman masa lalu dan antisipasi terhadap hambatan yang mungkin terjadi ketika melakukan sebuah perilaku (Sarwono dan Meinarno, 2011).

Alasan digunakannya *Theory of Planned Behaviour* adalah karena teori ini mampu mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang terjadi dari perilaku yang akan dilakukan, sehingga dapat membedakan perilaku yang dikehendaki individu dan yang tidak dikehendaki individu. Dalam hal ini mengukur tentang seberapa besar perilaku yang direncanakan oleh pegawai di pemerintah daerah dengan mempertimbangkan implikasi sebelum melaporkan

tindakan kecurangan yang sedang diketahui dan terjadi. Ruang lingkup yang mempengaruhi difokuskan pada keputusan pengungkapan kecurangan.

2.3.2 Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behaviour Theory*)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan teori perilaku prososial yang dikaitkan dengan faktor faktor yang mendasari seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* terdapat pada penelitian (Aliyah, 2015), (Hakim et al., 2017), (Lestari dan Yaya, 2018), serta (Prasetyo et al., 2016). *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*, dimana *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Menurut Dozier dan Miceli dalam (Bagustianto dan Nurkholis, 2012) tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi. Namun tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat untuk dirinya sendiri.

Brief dan Motowidlo dalam (Hakim et al., 2017) mendefinisikan perilaku prososial sebagai perilaku yang ditampilkan oleh anggota organisasi yang ditujukan langsung kepada individual, kelompok, atau organisasi yang didalamnya dia berinteraksi dengan membawa peran organisasionalnya dan dilakukan dengan tujuan menguntungkan individual, kelompok, atau organisasi tersebut.

Prosocial behavior theory memiliki beberapa variabel anteseden yang dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar. Pertama, Individual anteseden,

merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kedua, Kontekstual anteseden, merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan (Bagustianto dan Nurkholis, 2012).

2.3.3 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan teori pertukaran sosial yang dikaitkan dengan faktor-faktor yang mendasari seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* terdapat pada penelitian (Halim dan Priyastiwi, 2017), (Pertiwi et al., 2017) serta (Rahayu, 2017). Teori ini menurut Cropanzo dan Mitchchell (2005) dalam (Pertiwi et al., 2017) adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara dua belah pihak yang meningkat dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling mempercayai, loyal, dan saling berkomitmen selama kedua belah pihak menaati aturan – aturan pertukaran.

George homas (1961) dalam Rahayu, (2017) berasumsi bahwa setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan sosial hanya selama hubungan tersebut cukup memuaskan ditinjau dari segi ganjaran dan biaya. Teori ini menjadi penghubung antara apa yang diyakini pegawai mengenai loyalitas mereka pada organisasi dan bagaimana organisasi berkomitmen kepada

pegawai. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan, pengorbanan, dan keuntungan. Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi.

Alasan digunakan teori pertukaran sosial dalam penelitian ini adalah karena ini merupakan penelitian tentang persepsi yang mempengaruhi pegawai dalam ruang lingkup pemerintah daerah melaporkan tindakan kecurangan yang diketahui dan sedang terjadi di Pemda, dengan mempertimbangkan pengorbanan serta manfaat yang akan diberikan untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Ruang lingkup yang mempengaruhi lebih difokuskan pada persepsi dukungan atasan dan proteksi atau perlindungan keamanan

2.3.4 Dukungan Atasan

Perilaku *whistleblowing* dapat dipengaruhi faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *whistleblower* adalah dukungan atasan. Sims dan Keenan, 1999 dalam (Pertiwi, Prasasti, dan Fahma, 2017) menemukan bahwa dukungan dari supervisor atau atasan memiliki peran yang penting bagi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dukungan atasan merupakan salah satu indikator dukungan organisasi disamping keadilan, manfaat yang menguntungkan, dan kondisi kerja. Dukungan

organisasi mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Pegawai percaya bahwa ketika atasan memberikan dukungan terhadap apa yang sedang mereka kerjakan maka hal itu diasumsikan sebagai dukungan organisasi. Sehingga pegawai akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Priyastiwi, 2018).

2.3.5 Proteksi

Menurut Setiono, (2004) perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Di Indonesia, bentuk perlindungan bagi *whistleblower* dalam sistem peradilan pidana terdiri dari dua jenis, pertama perlindungan yang bersifat preventif, dan kedua perlindungan yang bersifat represif (Kusuma Wardani, 2018). Perlindungan yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang diberikan dalam segi antisipasi dari segala tindakan atau resiko yang tidak diinginkan seperti pembentukan undang-undang yang secara khusus mengatur perlindungan hukum bagi *whistleblower*. Perlindungan represif ialah perlindungan berupa penerapan *restorative justice* yang termodifikasi dan mempunyai tujuan untuk mewujudkan pemulihan kondisi korban kejahatan, pelaku dan masyarakat berkepentingan (*stakeholder*) melalui proses penyelesaian perkara yang tidak

hanya berfokus pada mengadili dan menghukum pelaku. *Stakeholder* disini antara lain saksi, *whistleblower* dan masyarakat yang mungkin dirugikan.

Untuk mendukung lahirnya *whistleblower*, pemerintah telah mengeluarkan ketentuan mengenai perlindungan terhadap *whistleblower* yang secara garis besar tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang kemudian dilakukan perubahan dan tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Sanksi Dan Korban, Pasal 5 ayat (1) yaitu bahwa saksi dan korban berhak:

- a) Memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya, serta berkenaan dengan kesaksiannya yang akan, sedang, atau telah diberikannya;
- b) Ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan;
- c) Memberikan keterangan tanpa tekanan;
- d) Mendapat penerjemah;
- e) Bebas dari pertanyaan yang menjerat;
- f) Mendapat informasi mengenai perkembangan kasus;
- g) Mendapat informasi mengenai putusan pengadilan;
- h) Mendapat informasi dalam hal terpidana dibebaskan;
- i) Dirahaskan identitasnya
- j) Mendapat identitas baru;
- k) Mendapat tempat kediaman sementara;

- l) Mendapat tempat kediaman baru;
- m) Memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan;
- n) Mendapat nasihat hukum;
- o) Memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.
- p) Mendapatkan pendampingan.

2.3.5 Kompensasi

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial. Dengan demikian, sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, *compensation* atau *reward* (Kadarsiman, 2011)

Sculer and Jackson, (2006) menyatakan ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Kompensasi keuangan meliputi pembayaran langsung seperti gaji, upah, dan bonus, serta pembayaran tidak langsung seperti pembayaran untuk biaya perencanaan asuransi pribadi, dan umum. Kompensasi non keuangan meliputi berbagai penghargaan sosial dan psikologis, pengakuan dan kepedulian sesama, menikmati pekerjaan sendiri, kesempatan mengembangkan diri, dan sebagainya (Dyah dan Setiawan, (2017).

2.3.6 Tingkat Keseriusan Kecurangan

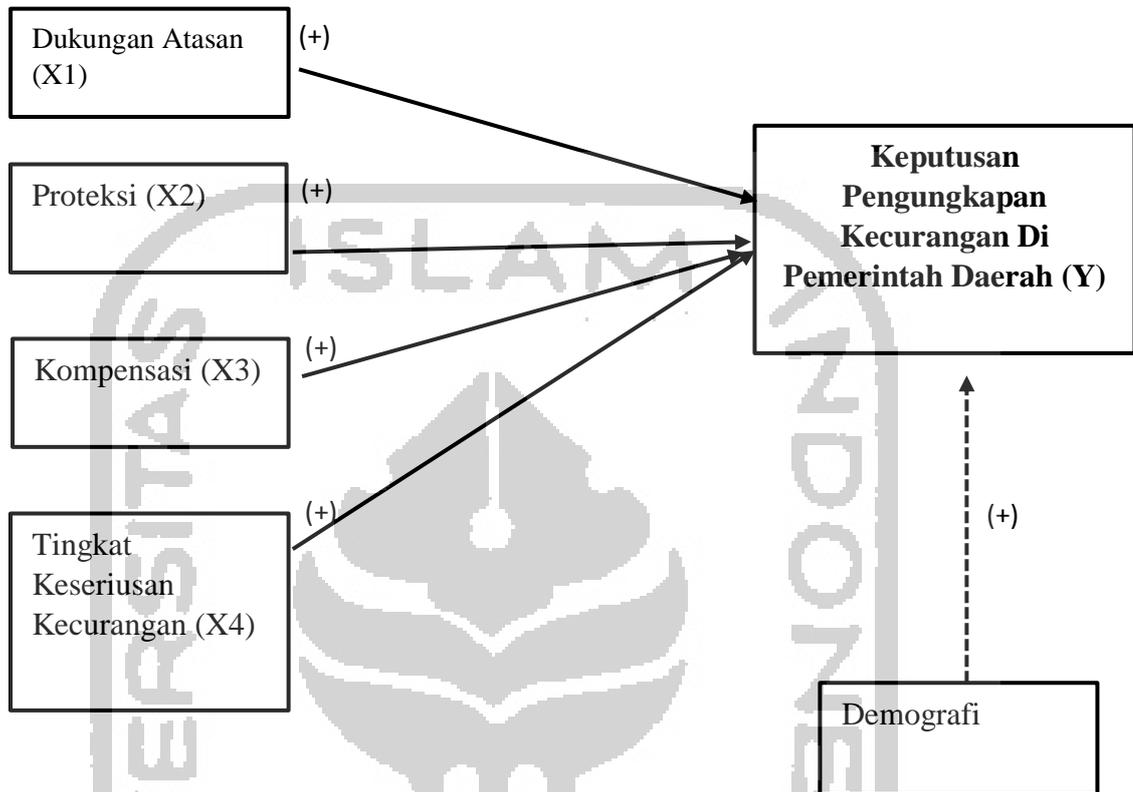
Miceli dan Near (1985) dalam Prasetyo et al., (2016) mengatakan tingkat keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran tersebut serius. Jika pelanggaran yang sedang terjadi lebih serius maka dampak yang akan menimpa organisasi jauh lebih besar daripada pelanggaran yang kurang serius.

Persepsi tiap anggota individu terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan lainnya. Miceli, Near, dan Schwenk (1991) dalam Bagustianto dan Nurkholis, (2012) mengatakan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan. Walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah di jelaskan, maka dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independend dan variabel dependen yang akan diuji. Kerangka ini digunakan untuk mempermudah memahami hipotesis yang akan dibangun di dalam penelitian ini.

Gambar 2.1



2.5 HIPOTESIS PENELITIAN

2.5.1 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Dalam teori pertukaran sosial, individu selaku pegawai yang telah menerima keuntungan tertentu dari organisasi akan merasa mempunyai kewajiban untuk membalas apa yang diterimanya, salah satu cara membalas kebaikan organisasi adalah dengan melaporkan kecurangan yang sedang terjadi, dimana kecurangan tersebut tentu dapat merugikan organisasi.

Ketika melaksanakan pekerjaan sehari – hari, pegawai membentuk sebuah pola pikir dimana supervisor berkontribusi dalam kehidupan dan kesejahteraan mereka, hal ini dikarenakan supervisor merupakan agen organisasi yang bertugas untuk memperhatikan pegawai serta bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya. Pegawai akan berpikir bahwa segala sesuatu yang dilakukan akan disampaikan oleh supervisor kepada *top management* sehingga pegawai menangkap pola pikir jika supervisor mampu menguntungkan dirinya maka hal itu akan menjadi indikasi dukungan organisasi. Persepsi pegawai tentang status yang diberikan pada atasan oleh organisasi memberikan keyakinan bahwa dukungan atasan sama dengan dukungan organisasi (Halim & Priyastiwi, 2017).

Ketika seorang pegawai merasa dirinya didukung oleh atasan, maka pegawai akan mempunyai nyali yang lebih besar untuk mengungkapkan kecurangan tanpa takut merasa sendirian. Pegawai akan berpikir, ketika atasan mereka mendukung untuk mengungkapkan kecurangan yang sedang terjadi maka pegawai akan merasa hal itu sama dengan dukungan organisasi. Sehingga, pegawai tidak perlu takut akan pembalasan dari organisasi, seperti penurunan pangkat, sanksi professional dan lain sebagainya. Pembalasan organisasi ini dapat timbul, apabila organisasi menganggap tindakan *whistleblowing* tersebut malah membuat nama perusahaan menjadi jelek yang kemudian mempengaruhi reputasi organisasi dan dapat mempengaruhi kondisi keuangan, dan tingkat kepercayaan publik pada organisasi.

Penelitian Halim dan Priyastiwi, (2017) membuktikan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap munculnya *whistleblower*. Selanjutnya Near dan

Miceli (1996) menemukan bahwa kurangnya dukungan atasan (supervisor) dan *top management* akan menurunkan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian dukungan atasan mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₁: Dukungan Atasan berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

2.5.2 Pengaruh Proteksi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Association of Certified Fraud Examiners, (2012) mengemukakan bahwa *whistleblowing* merupakan metode yang paling umum dalam mendeteksi kecurangan. Namun, individu mungkin takut untuk mengungkapkan kecurangan karena memikirkan penderitaan pembalasan yang akan terjadi setelah laporan tersebut. Akibatnya, tidak heran jika niat menjadi *whistleblowing* menjadi sirna akibat rasa takut.

Salah satu cara mengurangi rasa takut terhadap pembalasan dan untuk meningkatkan kesediaan individu untuk berani mengungkapkan kecurangan adalah dengan menyediakan proteksi. Semakin tinggi proteksi yang mampu diberikan oleh organisasi internal maupun pihak eksternal terhadap *whistleblower*, maka ketakutan untuk mengungkapkan kecurangan menjadi berkurang, sehingga mampu meningkatkan minat individu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi tanpa perlu memikirkan tindakan balasan yang mungkin ia terima. Proteksi

yang tinggi ini ditandai dengan perlindungan dari ancaman, jaminan keamanan diri, keluarga dan harta, serta tidak ada tuntutan hukum terhadap pelapor.

Penelitian (Halim dan Priyastiw, 2017) menjelaskan bahwa proteksi sangat penting bagi *whistleblowers* agar terhindar dari ancaman pembalasan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian proteksi mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₂: Proteksi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

2.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Pengendalian internal dalam suatu organisasi tidaklah cukup efektif untuk mencegah lahirnya *fraud* dikarenakan banyaknya keterbatasan seperti kolusi antar pegawai, kolusi bawahan dan atasan, hingga rendahnya tingkat kesadaran manajemen terhadap apa yang sedang terjadi dalam organisasinya. Salah satu cara kecurangan itu menjadi terlihat adalah berkat pengakuan *whistleblower*.

Berdasarkan *prosocial behavior theory*, seorang *whistleblower* memiliki maksud tertentu dalam mengungkapkan kecurangan, salah satunya untuk mendapatkan manfaat (keuntungan) untuk dirinya sendiri, seperti kompensasi baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan. Dikarenakan menjadi *whistleblower* tidaklah mudah, dimana mereka kerap mendapatkan perlakuan yang kurang bermoral seperti diteror, dikucilkan dan lain sebagainya, maka

pemberian kompensasi yang besar diharapkan mampu meningkatkan minat individu dalam mengungkapkan kecurangan.

Dyah dan Setiawan, (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompensasi baik keuangan maupun non keuangan secara simultan berpengaruh terhadap pemunculan *whistleblower*. Pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan harapan pegawai dan sistem pemberian kompensasi yang sudah berjalan dengan baik, memberikan motivasi dan keberanian seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₃: Kompensasi berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan

2.5.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan

Tingkat keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai ukuran besar keseriusan suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial yang dapat merugikan organisasi. Semakin serius pelanggaran yang terjadi maka organisasi akan mendapatkan dampak kerugian yang besar.

Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga

tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2012). Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau lebih sering terjadi dianggap pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran. Dengan demikian, keseriusan pelanggaran diharapkan berpengaruh terhadap niat mengungkapkan kecurangan.

Dalam *theory of planned behavior*, keputusan individu untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi merupakan hasil evaluasi individu terhadap kejadian dalam organisasi. Ketika individu itu mampu melakukan perilaku yang positif dengan melaporkan kecurangan, maka hal itu adalah hasil dirinya dalam mengevaluasi perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak.

Pada penelitian terdahulu oleh Septianti, (2013), Hakim et al., (2017), Prasetyo, Purnamasari, dan Maemunah, (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis, (2012) mengemukakan bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran mempengaruhi keputusan pengungkapan kecurangan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis

H₄: Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap keputusan pengungkapan kecurangan.