

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Konsep *Theory of Planned Behavior* (TPB) dapat digunakan untuk menilai dan mengukur niat atau intensi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku timbul karena adanya niat yang melandasi perilaku tersebut (Iskandar & Saragih, 2018). Intensi inilah yang merupakan awal terbentuknya perilaku seseorang. *Theory of planned behavior* cocok digunakan untuk mendeskripsikan perilaku apapun yang memerlukan perencanaan (Ajzen 1991 dalam Iskandar & Saragih, 2018). Menurut Lasmini (2018) niat untuk melakukan sesuatu mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan suatu perilaku, semakin kuat niat individu untuk berperilaku *whistleblowing* maka besar kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk suatu perilaku.

Menurut Ajzen dalam Iskandar & Saragih 2018, bahwa sikap (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) dapat memprediksi niat individu dalam melakukan perilaku tertentu, termasuk dalam menjelaskan perilaku *whistleblowing*. Sikap kepada perilaku (*attitude toward behavior*) adalah evaluasi seseorang secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu (Ajzen, 2012). Menurut Anggar &

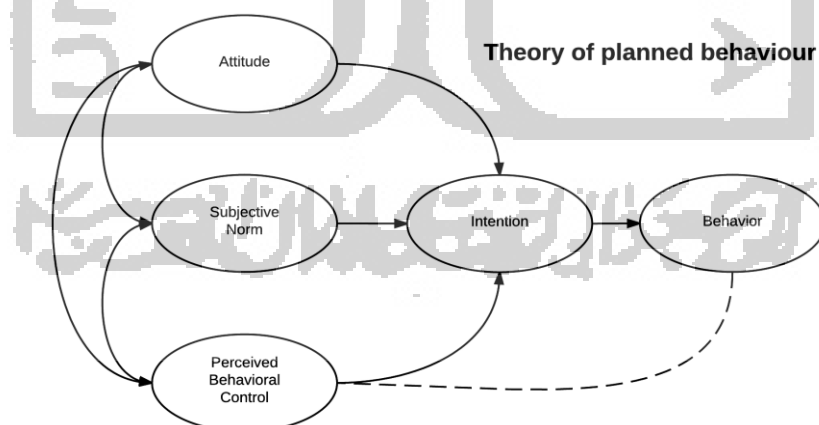
Ratnadi (2017) sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut sehingga apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan outcome positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya.

Trongmateerut & Sweeney (2012), mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang didasari oleh teori Reasoned Action atau sikap dan norma subjektif orang tersebut. Norma subjektif (*subjective norm*) merupakan pengakuan desakan sosial dalam memperlihatkan suatu perilaku khusus (Kreitner & Kinicki dalam Iskandar & Saragih, 2018). Apabila individu meyakini dan menyetujui dirinya melakukan suatu perilaku dan termotivasi mengikuti suatu perilaku, maka individu tersebut dianggap merasakan tekanan sosial, begitu pula sebaliknya (Ajzen, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian Hamilton K et al. (2011) tentang tekanan sosial berhubungan dengan keputusan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku.

Hays (2013) menjelaskan bahwa persepsi kontrol mempunyai pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan juga perilaku *whistleblowing*. Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control*) adalah ukuran kepercayaan seseorang mengenai seberapa sederhana atau kompleksnya melaksanakan suatu perbuatan (Hogg & Vaughan, 2005 dalam Iskandar & Saragih, 2018). Kontrol perilaku dapat juga diartikan sebagai pemahaman mengenai sederhana atau kompleksnya dalam

melakukan perbuatan atas dasar pada pengalaman terdahulu dan kendala yang dapat dicari solusinya dalam melakukan suatu perbuatan. *Perceived behavioral control* dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan pengalaman orang lain. Individu akan melakukan perilaku jika sudah melakukan evaluasi secara positif terhadap perilaku tersebut, terdapat pengaruh tekanan sosial untuk melakukan suatu perilaku, serta adanya kepercayaan individu terhadap perilaku tersebut (Ajzen, 2012).

Whistleblowing merupakan tindakan yang sudah direncanakan sebelumnya. Keputusan untuk melapor atau tetap diam melihat adanya kecurangan dilandasi oleh niat yang timbul dari *whistleblower*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) menjadi teori yang salah satunya digunakan untuk mengukur bagaimana intensi itu muncul sehingga melahirkan perilaku *whistleblowing*.



Gambar 2.1. Theory Of Planned Behaviour

Sumber: (Ajzen, 2012)

2.1.2 *Whistleblowing Intention*

Parianti et al. (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa niat memiliki pengaruh terhadap perilaku untuk melakukan *whistleblowing*. Niat atau Intensi adalah perasaan berkeinginan kuat untuk melakukan suatu hal yang berasal dalam diri seseorang (Afriana & Odiatma, 2017). Intensi atau niat merupakan keputusan dalam berperilaku melalui cara yang dikehendaki atau stimulus untuk melaksanakan perbuatan, baik secara sadar maupun tidak (Corsini 2002 dalam Anggar & Ratnadi, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku ada karena adanya niat yang terlebih dahulu muncul.

Menurut Vadera et al. (2009) dalam Gottschalk, *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (atau mantan) ilegal, atau praktik-praktik tidak sah di bawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat memengaruhi tindakan. Pengungkapan tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga terkait yang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan.

Whistleblowing juga dapat diartikan sebagai upaya pengungkapan informasi dari sebuah organisasi sektor privat ataupun sektor publik untuk mengungkapkan kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik (Kumar & Santoro, 2017). Secara sederhana *whistleblowing* adalah pengungkapan informasi rahasia oleh karyawan atau orang yang mengetahui tindak kecurangan kepada pihak terkait. Jeon (2017) menjelaskan bahwa *whistleblower* mempunyai peran yang sangat penting dalam mengungkapkan

perilaku tidak etis di pemerintahan dan membuat pemerintah menjadi lebih transparan dan akuntabel kepada publik. Hal tersebut menjadikan peran *whistleblower* menjadi lebih dibutuhkan dalam pengungkapan *fraud*. Sweeney dalam Dwiyaniti & Sariyani (2018) juga menambahkan bahwa *whistleblowing* lebih efektif diterapkan untuk mencegah dan meniadakan *fraud* dibanding internal auditor maupun *internal controlling system*

Welton et al. dalam Runing 2011, menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Semakin individu merasa *whistleblowing* adalah mekanisme yang efektif dalam menghentikan perilaku penyimpangan yang terjadi di organisasi maka semakin tinggi motivasi mereka untuk melaporkan kecurangan yang terjadi (Miceli et. al., 2012). Adanya *hotline* dalam suatu perusahaan juga dapat memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* dalam melaporkan tindak penipuan (Sweeney dalam Dwiyaniti & Sariyani, 2018). Selain dapat menambah keyakinan *whistleblower* untuk mengungkap tindak kecurangan, dengan adanya *hotline* tersebut juga dapat memberikan jaminan identitas *whistleblower* agar tetap rahasia. Semakin individu merasa bahwa terdapat prosedur yang adil, misalnya terdapat saluran untuk melaporkan kecurangan maka motivasi mereka untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi (Miceli et al., 2012).

Pada kenyataanya seorang *whistleblower* dalam suatu organisasi mengalami dilema dalam memutuskan untuk mengungkapkan tindakan kecurangan atau tetap diam. Sebagian orang memandang *whistleblowing*

adalah tindakan pengkhianatan terhadap organisasi karena dianggap tidak memiliki loyalitas terhadap organisasinya, sedangkan sebagian lagi memandang *whistleblowing* adalah tindakan heroik, yang dianggap sebagai pelindung organisasi dan diyakini lebih penting dari pada loyalitas kepada organisasi (Rothschild & Miethe dalam Anggar & Ratnadi, 2017). Akibat dari perbedaan pandangan tersebut terkadang membuat calon *whistleblower* berada pada dilema dalam menentukan sikap, yang pada akhirnya akan mempengaruhi intensi (niat) melakukan *whistleblowing* (Parianti, et al., 2016).

2.1.3 Wrongdoer

Near et al. dalam Sawada 2019, menjelaskan bahwa ada tiga pihak yang terlibat dalam proses *whistleblowing*, yaitu pelapor (*whistleblower*), pelaku kecurangan, dan pihak yang dilaporkan. Berdasarkan model Near & Miceli dalam Sawada 2019, *whistleblower* hanya sebagai individu yang melaporkan pelanggaran. Namun, ada kemungkinan bahwa pelapor dapat berasal dari konspirasi suatu organisasi. Konspirasi yang dimaksud adalah ketika pelapor terlibat dalam tindakan kecurangan dan pelapor tidak menyadari keterlibatannya dalam fraud.

Sebagian besar fraud yang pernah terjadi disuatu organisasi disebabkan oleh kolusi beberapa karyawan seperti Enron (Free & Murphy, 2015). Enron diketahui menggelebungkan nilai pendapatan dan menyembunyikan utang yang besar, hal tersebut tentu saja tidak bisa

dilakukan oleh sembarang orang. Kolusi tingkat tinggi pada saat itu terjadi antara manajemen Enron, para penasihat hukum, analisis keuangan dan auditornya. Semua di suap oleh Enron selama bertahun-tahun supaya kinerja keuangan terlihat terus membaik. Albrecht et al. (2015) menyebutkan bahwa perlunya memahami keterkaitan yang terjadi antara pelaku dari tindakan penipuan dan konspirator tambahan. Singkatnya, salah satu dari beberapa orang yang terlibat dalam *fraud* (konspirator tambahan) dapat menjadi pelapor potensial. Oleh karena itu penting untuk mengetahui alasan konspirator tambahan untuk menjadi *whistleblower*, dengan fokus pada pelapor yang terlibat dalam *fraud* sebelum dia menyadarinya.

2.1.4 Power Distance

Menurut Hofstede et al. (2010) *power distance* atau jarak kekuasaan adalah adanya sebuah tingkat kepercayaan atau penerimaan dari suatu power yang tidak seimbang di sebuah organisasi atau perusahaan. Afza dalam Afriana & Odiatma 2017, menjelaskan bahwa inti (*core*) dari hubungan atasan dan bawahan adalah adanya perbedaan kekuasaan. Secara disadari ataupun tidak *power distance* kerap kali lebih sering dirasakan oleh bawahan terhadap atasan, karena atasan memiliki kekuatan superior yang bawahannya tidak miliki. Negara yang menunjukkan jarak kekuasaan tinggi ditandai dengan atasan yang menggunakan kekuasaannya agar tetap timbul kesenjangan antara atasan dan bawahan (Siregar, et al., 2016).

Negara Indonesia termasuk dengan jarak kekuasaan yang tinggi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Sumantri & Suharnomo, 2011) yang mengatakan bahwa budaya nasional Indonesia termasuk dalam kategori jarak kekuasaan yang tinggi (*high power distance*). Negara dengan jarak kekuasaan tinggi cenderung akan menerima adanya perbedaan status (Runing, 2011). Di Indonesia terlihat jelas perbedaan antara seseorang yang mempunyai kuasa atau wewenang dengan yang tidak mempunyai kuasa atau wewenang. Masyarakat cenderung beranggapan pemimpin atau yang mempunyai kuasa atau wewenang adalah orang yang harus ditakuti dan dihormati apapun keputusannya.

Menurut Sawada et al. (2019) bahwa kebanyakan budaya *power distance* ditimbulkan karena adanya perbedaan jabatan, kekuasaan, kemampuan finansial dikarenakan atasan memiliki kekuatan superior yang lebih tinggi dibandingkan oleh bawahan dan sering kali terjadi di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Oleh karena itu, atasan yang memiliki kuasa serta jabatan yang tinggi berpotensi untuk bisa mempengaruhi keputusan bawahannya yang disebabkan karena adanya perbedaan jarak kekuasaan.

2.1.5 Keadilan

Menurut Cohen dalam Runing 2011, menjelaskan pengertian keadilan adalah ketika seseorang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang yang berada disekitarnya berhak mendapatkannya. Sesuatu yang berhak diterima itu dapat berupa manfaat seperti kenaikan gaji, promosi jabatan atau

yang menyusahkan seperti di pindah tugaskan ke daerah yang tidak diinginkan, atau juga dapat berupa outcome yang sifatnya non moneter seperti tanggung jawab (Greenberg dalam Runing, 2011).

Menurut Adam dalam dalam Runing 2011, menjelaskan teori keadilan tentang individu akan membandingkan rasio outcome terhadap input yang dimilikinya dengan individu lain yang disebut keadilan distributif. Jadi jika terdapat perbedaan rasio outcome tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan. Teori keadilan juga menjelaskan bahwa keadilan tidak hanya pada perbandingan rasio outcome tetapi perlu juga diketahui bagaimana prosedural outcome tersebut ditentukan yang disebut dengan keadilan prosedural (Levante et al. dalam Runing, 2011). Sama halnya dengan keadilan distributif adanya perbedaan prosedural dalam penentuan outcome tersebut menimbulkan ketidakadilan. Keadilan Prosedural erat kaitannya dengan anggapan karyawan tentang bagaimana kebijakan dan prosedur dalam penentuan outcome (Runing, 2011). Kecendrungan untuk meniup peluit (*whistle*) dapat dipengaruhi beberapa hal sesuai dengan pernyataan (Curtis et al, 2012) adanya ketidakpuasan yang kuat dengan ketidakadilan, jarak kekuasaan, ketidaksetaraan gender dan kesenjangan gender. Dengan demikian, jika terjadi tindak kecurangan atau *fraud* akan mempengaruhi persepsi individu terhadap keadilan distributif ataupun keadilan prosedural. Kemudian persepsi individu tentang keadilan digunakan untuk menilai tindakan pelaku kecurangan. Pada akhirnya akan mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang didasari pada penilaian keadilan oleh pelapor

terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh pelaku yang menimbulkan ketidakadilan.

2.1.6 Risiko Pelaporan

Semakin banyaknya kasus pengungkapan *whistleblower* terhadap tindakan kecurangan di sektor privat maupun sektor publik mengindikasikan bahwa karyawan atau individu didalamnya sadar akan pentingnya pemberantasan prakti-praktik kecurangan yang terjadi di suatu instansi. Walaupun demikian menjadi *whistleblower* tidak semudah kelihatannya karena terdapat risiko pelaporan. Schutlz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan risiko pelaporan sebagai pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan/balas dendam dari pelaku tindakan kecurangan, yang dapat mengurangi minat karyawan melaporkan *wrongdoing*. Tindakan balasan dapat berupa termasuk langkah-langkah melemahkan pengaduan *whistleblower*, pencemaran nama baik, mempermalukan *whistleblower*, diskriminasi, penghapusan penghasilan tambahan, hingga dikucilkan dalam rapat. Sabang (2013) juga menambahkan bahwa tidak hanya risiko pembalasan yang didapatkan karyawan tetapi juga tindakan tersebut dianggap sebagai tindakan tidak etis.

Dalam kenyataannya menjadi *whistleblower* bukanlah pilihan yang mudah karena adanya berbagai risiko yang mungkin terjadi (Cho dan Song, 2015). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasinya mungkin memilikinya insentif lemah untuk meniup peluit dan lebih memilih

untuk tetap diam karena berisiko kehilangan pekerjaan mereka karena ketidaksetiaan pada organisasi (Vera-Munoz, 2010). Dengan adanya berbagai kemungkinan risiko, membuat *whistleblower* akan lebih menilai serta mempertimbangkan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang akan mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Subbab ini membahas dan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang dimana dilakukan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian akan dijadikan dasar dalam pengembangan hipotesis baru. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi dasar dalam pengembangan hipotesis baru adalah sebagai berikut:

Penelitian Sawada, Yoshitaka & Taguchi (2019) yang berjudul “*An Experimental Study on Potential Whistleblowing Intention: A dilemma of Fairness and Risk of Reporting*” penelitian ini memakai desain eksperimen laboratorium penelitian ini menggunakan desain eksperimen 2x2 antara *wrongdoer* dan *power distance*. penelitian ini membuktikan adanya tradeoff antara keadilan dan risiko pelaporan yang diakibatkan adanya suatu konspirasi dan *power distance*.

Penelitian Waytz, Dungan & Young (2013) yang berjudul “*whistleblower's dilemma and the fairness and loyalty tradeoff* Journal of Experimental Social Psychology” dalam penelitian tersebut mengungkapkan secara eksperimental bahwa adanya tradeoff fairness-loyalty yang dimana

dapat memprediksi keinginan orang untuk menipu peluit. Seseorang melaporkan perilaku tidak etis didorong oleh penilaian keadilan, sedangkan keputusan untuk tidak melaporkan perilaku tidak etis yang didorong oleh penilaian loyalitas.

Penelitian Taylor & Curtis (2013) dan Gao et al. (2017). “*Whistleblowing in audit firm organizational response and power distance Behavioral Research in Accounting*” dan “*Whistleblowing studies in accounting research review of experimental studies on the determinants of whistleblowing*” menunjukkan bahwa niat *whistleblowing* lebih rendah ketika pelanggar berada dalam posisi organisasi yang tinggi, meskipun terdapat hubungan antara pelanggar dan bukan pelanggar (*whistleblower*).

2.3 HIPOTESIS PENELITIAN

2.3.1 Pengembangan Hipotesis 1

Penelitian ini berfokus pada insentif non-moneter seperti keadilan, kesetiaan, dan risiko karena merupakan literatur ekonomi eksperimental mengungkapkan bahwa insentif non moneter merupakan faktor yang lebih penting dalam perilaku ekonomi daripada insentif moneter (Koszegi, 2014). Waytz et al. (2013) mengungkapkan bahwa tradeoff fairness-loyalty menunjukkan bahwa seseorang melaporkan perilaku tidak etis didorong oleh penilaian keadilan, sedangkan keputusan untuk tidak melaporkan perilaku tidak etis yang didorong oleh penilaian loyalitas.

Di satu sisi, pelapor dapat bertindak sebagai pemberi keadilan serta kejujuran ketika mendapati adanya *fraud* di perusahaan (Near & Miceli dalam Sawada 2019). Menurut Cohen dalam Runing 2011, menjelaskan pengertian keadilan adalah ketika seseorang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang yang berada disekitarnya berhak mendapatkannya. Sesuatu yang berhak diterima itu dapat berupa manfaat seperti kenaikan gaji, promosi jabatan atau yang menyusahkan seperti di pindah tugaskan ke daerah yang tidak diinginkan, atau juga dapat berupa outcome yang sifatnya non moneter seperti tanggung jawab (Greenberg dalam Runing, 2011). Adam dalam Runing 2011, menyatakan bahwa orang-orang menentukan apakah mereka diperlakukan adil dengan membandingkan rasio input yang mereka berikan (misalnya, waktu dan sumber daya) dihubungkan dengan apa yang mereka terima (misalnya gaji dan promosi). Jadi jika terdapat perbedaan rasio outcome tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan. Teori keadilan juga menjelaskan bahwa keadilan tidak hanya pada perbandingan rasio outcome tetapi perlu juga diketahui bagaimana prosedural outcome tersebut ditentukan yang disebut dengan keadilan prosedural (Levante et al. dalam Runing, 2011). Sama halnya dengan keadilan distributif adanya perbedaan prosedural dalam penentuan outcome tersebut menimbulkan ketidakadilan. Keadilan Prosedural erat kaitannya dengan anggapan karyawan tentang bagaimana kebijakan dan prosedur dalam penentuan outcome (Skarlicki & Folger dalam Runing, 2011). Dengan demikian, jika terjadi tindak kecurangan atau *fraud* akan mempengaruhi persepsi individu terhadap keadilan distributif ataupun

keadilan prosedural. Kemudian persepsi individu tentang keadilan digunakan untuk menilai tindakan pelaku kecurangan. Pada akhirnya akan mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang didasari pada penilaian keadilan terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh pelaku.

Jadi peneliti berasumsi bahwa pelapor yang terlibat dalam *fraud* sebelum dia menyadarinya merasakan rasa keadilan yang kuat sebagai hasil dari perasaan tidak bersalah dan keinginan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai akibat adanya ketidakpuasan yang kuat terhadap ketidakadilan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Keadilan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dibandingkan dengan ketika pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*.

2.3.2 Pengembangan Hipotesis 2

Cortina & Magley dalam Afuan (2015) menjelaskan bahwa pelaku kecurangan yang mempunyai jabatan atau posisi yang tinggi akan sulit dilaporkan oleh anggota yang jabatan atau posisinya lebih rendah. Gao et al. (2015) juga menemukan bahwa niat karyawan yang berada dalam tingkat bawah untuk mengungkapkan kecurangan lebih rendah ketika pelaku berada pada tingkat atas pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena atasan sebagai pelaku *fraud* lebih mungkin dilindungi oleh organisasi karena

ketergantungan organisasi pada pelaku sehingga dapat mengurangi niat pelapor (Near & Miceli dalam Sawada 2019).

Pelaku yang mempunyai jabatan tinggi dapat meningkatkan persepsi tentang ancaman pembalasan, sehingga bisa memengaruhi keputusan pelapor. Tindakan balasan dapat berupa termasuk langkah-langkah melemahkan pengaduan *whistleblower*, pencemaran nama baik, mempermalukan *whistleblower*, diskriminasi, penghapusan penghasilan tambahan, hingga dikucilkan dalam rapat.

Taylor & Curtis (2013) juga membahas *power distance* sebagai salah satu tekanan kepatuhan. Adanya tekanan yang dirasakan calon *whistleblower* membuat timbulnya keraguan akibat dari rasa takut terhadap atasan. Beberapa jenis tekanan pengaruh sosial dapat memengaruhi penilaian profesional dan perilaku pengambilan keputusan (Lord & DeZoort 2001 dalam Sawada, 2019), khususnya ketika pelaku adalah atasan. Atasan sebagai pelaku tindak kecurangan tidak hanya memberikan tekanan kepada calon *whistleblower* tetapi juga dapat meningkatkan persepsi terhadap risiko pelaporan. Berdasarkan literatur sebelumnya, menemukan bahwa jarak kekuasaan yang tinggi membuat persepsi terhadap risiko pelaporan menjadi tinggi. Menurut Afuan (2015) bahwa semakin tinggi risiko pelaporan yang dimiliki oleh pelaku maka semakin rendah minat seseorang melakukan *whistleblowing*.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Risiko pelaporan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah atasannya dibanding dengan pelaku adalah rekan kerjanya dalam suatu konspirasi.

2.4 KERANGKA PEMKIRAN

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat. Maka penulis mencoba menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

