

**Intensi *Whistleblowing* Pegawai Bagian Akuntansi
Berdasarkan Variabel Demografi**

**“Studi Empiris Pada BUMN dan BUMD (Non-
Perbankan) Di Semarang dan Jogjakarta”**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ABDUL MOCHKOID

12030112130274

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Abdul Mochkoid

Nomor Induk Mahasiswa : 12030112130274

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

Judul Skripsi : **Intensi *Whistleblowing* Pegawai Bagian Akuntansi Berdasarkan Variabel Demografi “Studi Empiris Pada BUMN dan BUMD (Non-Perbankan) Di Semarang dan Jogjakarta”**

Dosen Pembimbing : Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt. CA.

Semarang, 30 Januari 2016

Dosen Pembimbing

(Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt., CA.)

NIP. 19741222 200012 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Abdul Mochkoid

Nomor Induk Mahasiswa : 12030112130274

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Akuntansi

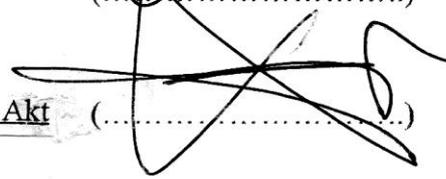
Judul Skripsi : **Intensi *Whistleblowing* Pegawai Bagian Akuntansi Berdasarkan Variabel Demografi “Studi Empiris Pada BUMN dan BUMD (Non-Perbankan) Di Semarang dan Jogjakarta”**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 15 Februari 2016

Tim Penguji

1. Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt., CA. (..........)

2. Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt. (..........)

3. Drs. Agustinus Santosa A., M.Si., Akt. (..........)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, (Abdul Mochkoid), menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Intensi *Whistleblowing* Pegawai Bagian Akuntansi Berdasarkan Variabel Demografi** “Studi Empiris Pada BUMN dan BUMD (Non-Perbankan) Di Semarang dan Jogjakarta” 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 salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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, 30 Januari 2016

Yang membuat pernyataan,

(Abdul Mochkoid)

NIM : 12030112130274

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

"Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?"

(Q.S. Ar Rahman)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua"

(Aristoteles)

Kupersembahkan kepada :

Ibu, Sainah

Ayah, Asnawi

Kakak-kakak, Murfiah & Rofi'i

Serta teman-teman seperjuangan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan intensi dilakukannya *Whistleblowing* oleh Pegawai bagian Akuntansi yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah berdasarkan variabel Karakteristik Demografi. Karakteristik demografi dalam penelitian ini bersumber dari responden penelitian yang berupa Keadaan Bekerja, Tenur, Jenis Kelamin, Umur dan Keanggotaan Asosiasi Profesional.

Dalam penelitian ini, pemerolehan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* dengan kriteria responden penelitian adalah Pegawai Bagian Akuntansi yang bekerja di BUMN atau BUMD di wilayah Semarang dan Jogjakarta dan bersedia menjadi responden penelitian. pemerolehan data menggunakan teknik kuesioner berbasis mini skenario yang kemudian diolah menggunakan software Microsoft Excel dan IBM SPSS versi 20. Jenis pengujian yang dilakukan diantaranya adalah analisis Statistik Deskriptif, Uji reliabilitas, Uji Validitas, Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov dan grafik histogram, serta Uji hipotesis menggunakan alat uji non-parametrik yaitu Mann-Whitney U dan Kruskal-Wallis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik demografi yaitu keadaan bekerja, Tenur, dan Jenis Kelamin memiliki perbedaan dalam kaitannya dengan intensi *Whistleblowing* oleh Pegawai Bagian Akuntansi di BUMN dan BUMD, sedangkan karakteristik umur dan keanggotaan asosiasi profesional tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Kata kunci : Karakteristik Demografi Pegawai Bagian Akuntansi : Keadaan Bekerja, Tenur, Jenis kelamin, Umur, Keanggotaan Asosiasi Profesional, intensi *Whistleblowing*, *Accounting Professionals*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine if there is any difference of Whistleblowing intention among accounting department staffs based occupied in State Owned Enterprises (BUMN) and Regional Owned Enterprises (BUMD) according to Demographic Characteristics. The demographic characteristics in this study are respondent-based, including Working circumstances, Total tenure, Gender, Age and Membership of professional association.

In this study, convenience sampling was chosen as the sampling method to collect data. The respondents were accounting department staffs that working in BUMN and BUMD, located in Semarang and Jogjakarta, who agreed to be involved in the study. The respondents were given mini scenario-based questionnaire, which later was analyzed using Microsoft .Excel and IBM SPSS version 20.0. The data went through several tests, including Descriptive statistical analysis, Reliability test, Validity test, and Normality test (Kolmogorov-Smirnov and Histogram graphic). Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis test was chosen as the non-parametric test to prove the hypothesis.

The result of this study shows that Working circumstances, Total tenure, and Gender had a significant difference on the Whistleblowing intention among accounting professionals in BUMD and BUMD, while the other variables, Age and Membership of professional association shows no significant difference.

Keywords : demographic characteristic; working circumstances; total tenure; gender; age; membership of professional association, accounting department staffs, Whistleblowing intention.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang **Intensi Whistleblowing Pegawai Bagian Akuntansi Berdasarkan Variabel Demografi** “Studi Empiris Pada BUMN dan BUMD (Non-Perbankan) Di Semarang dan Jogjakarta” sebagai persyaratan dalam pemerolehan gelar (S1) Sarjana Ekonomi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat berbagai pihak yang berperan dalam membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini, baik berupa bimbingan, bantuan, petunjuk, saran, serta dukungan kepada penulis. Oleh karena itu, dengan sepuh hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Fuad, S.E.T., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Haryanto, S.E., M.Si., Akt.,CA., selaku dosen pembimbing atas waktu, arahan, dan nasihat selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Anis Chariri, S.E., M.Com., Ph.D., Akt., CA., selaku dosen wali dari peneliti yang telah banyak membantu dan memberi arahan selama masa studi.
5. Bapak Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Akt selaku dosen Statistika Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan arahan dalam pengolahan statistik data skripsi.

6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas bantuan serta arahan selama proses perkuliahan.
7. Ibu Sainah, selaku Ibu tersabar dan terkuat yang penulis miliki, selalu memberikan doanya, menjadi motivasi dan semangat untuk selalu berusaha, kasih sayang serta banyak hal-hal lain yang diberikan kepada penulis.
8. Bapak Asnawi, selaku Ayah tercita yang selalu memberikan contoh, cerita kehidupan, bimbingan, serta doa kepada penulis dan menjadi penopang keluarga dengan kerja kerasnya tanpa mengenal lelah.
9. Murfiah dan Rofi'i selaku kakak-kakak penulis yang memberikan kasih sayang, perhatian, arahan, bimbingan, semangat dan semua bantuan kepada penulis.
10. Sahabat diskusi : Ayu Wulansari atas diskusi, bimbingan, dan masukan-masukan yang memotivasi penulis.
11. Sahabat baru untuk bercerita dan bermain : Shabrina Nurul Anwar, Dyah Ayu Cahyaningtyas dan Pandu Dewanata atas cerita, dukungan dan semangatnya.
12. Teman bimbingan : Roma, Clara, Felix, Mbarep dan lainnya atas kerja sama dan dukungannya.
13. Teman-teman TJS31 : Feri, Bayu, Wawan, Andi, Ardi, Yoyok, Pram Riyon dan lainnya yang telah banyak membantu penulis selama indekost di Semarang

14. Sahabat BEM : Danik, Zaka, Ibna, Cornel, Akram, Puspa, Izza, Afif, Clara, Rizky, Siom, Taufika, Intan, dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
15. Teman-teman panitia KKL, CAK, Farewell Akuntansi 2012.
16. Teman-teman KKN UNDIP Desa Purbosari, Kab.Temanggung : Ayu, Clara, Debby, Daru, Selina, Qisti, Didi, dan Dhania.
17. Sahabat dan Teman-teman Akuntansi angkatan 2012 atas kekekuargaan dan kebersamaannya selama ini.
18. Teman-teman bidikmisi UNDIP angkatan 2012.
19. Para Pegawai Bagian Akuntansi pada BUMN dan BUMD di Semarang dan Jogjakarta yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesempatan untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
20. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penelitian ini, oleh karena itu kritik, saran, dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat dan berguna bagi pembaca.

Semarang, 30 Januari 2016

Penulis

Abdul Mochkoid

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
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 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.1.1 Tujuan Umum	13
1.3.1.2 Tujuan Khusus	14
1.3.2 Kegunaan Penelitian	14

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis	14
1.3.2.2 Kegunaan Praktis.....	15
1.4 Sistematika Penulisan	16

BAB II TELAHAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Teori Agensi.....	17
2.1.2 Teori <i>Prosocial Organizational Behavior</i>	18
2.1.3 Pekerjaan Akuntansi	20
2.1.4 Faktor Demografi	22
2.1.5 Intensi	23
2.1.6 <i>Whistleblowing</i>	24
2.1.7 <i>Whistleblower</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	34

BAB III Metode Penelitian

3.1 Variabel Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional.....	39
3.2.1 Intensi <i>Whistleblowing</i> Pegawai Bagian Akuntansi	39
3.2.2 Sifat Demografi	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi.....	41

3.3.2 Sampel	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Metode Analisis	44
3.6.1 Uji Kompetensi Data	44
3.6.1.1 Uji Normalitas	44
3.6.1.1.2 Uji Kolmogorov-Smirnov	45
3.6.1.1.3 Uji Grafik	45
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	45
3.6.1.3 Uji Validitas	46
3.6.2 Mengolah Data	46
3.6.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.6.3 Pengujian Hipotesis	47
3.5.3.1 <i>Kruskal-Wallis</i>	47
3.6.3.2 <i>Mann_Whitney U</i>	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	50
4.2 Analisis data	56
4.2.1 Statistik Deskriptif	56
4.2.2 Uji Reliabilitas	60
4.2.3 Uji Validitas	61
4.2.4 Uji Normalitas	62
4.3 Pengujian Hipotesis	65

4.4 Interpretasi Hasil.....	72
4.4.1 Pegawai Bagian Akuntansi yang bekerja secara independen (sendiri) akan lebih mungkin melakukan pelaporan tindakan yang tidak sesuai etika	73
4.4.2 Pegawai Bagian Akuntansi dengan total tenur yang tinggi akan lebih mungkin melakukan pelaporan tindakan yang tidak sesuai etika secara internal.....	74
4.4.3 Pegawai Bagian Akuntansi laki-laki akan lebih mungkin melakukan pelaporan tindakan yang tidak sesuai etika secara internal.....	75
4.4.4 Pegawai Bagian Akuntansi dengan usia yang lebih tua akan lebih mungkin melakukan pelaporan tindakan yang tidak sesuai etika dari pada yang berusia muda.	76
4.4.5 Pegawai Bagian Akuntansi yang merupakan anggota asosiasi professional akan lebih mungkin melakukan pelaporan tindakan yang tidak sesuai etika.	77

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Keterbatasan	79
5.3 Saran.....	80
Daftar Pustaka	81

Lampiran-Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1 Rincian Jumlah Kuesioner	51
Tabel 4.2 Rincian Entitas Responden	52
Tabel 4.3 Rincian Responden Penelitian	53
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Karakteristik Demografi	57
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Skenario Penelitian.....	59
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Mini Skenario	60
Tabel 4.7 Uji Validitas Mini Skenario	61
Tabel 4.8 Uji Normalitas Variabel Dependen	63
Tabel 4.9 Uji Mann Whitney U untuk Karyawan Kantor.....	67
Tabel 4.10 Uji Mann Whitney U untuk Tenur	68
Tabel 4.11 Uji Kruskal-Wallis untuk Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.12 Uji Kruskal-Wallis untuk Umur	70
Tabel 4.13 Uji Mann Whitney U untuk Keanggotaan Asosiasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
Gambar 4.1 Grafik Histogram Tiga Skenario Penelitian	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	85
Lampiran B.....	89
Lampiran C.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak tahun 1980-an mulai banyak literatur yang membahas mengenai *whistleblowing* (Keil *et al*, 2010) yang terjadi di organisasi, baik pemerintahan maupun swasta, dari aspek psikologi dan sosial pelaku *whistleblowing* sampai dengan faktor-faktor organisasi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* ke luar organisasi (Vandekerckhove dan Lewis, 2012). Selain mengenai terjadinya perbuatan illegal, adanya pengaruh etika serta perilaku etis dalam suatu organisasi, merupakan hal yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan dilakukannya tindakan *whistleblowing*, sehingga diperlukannya perlindungan bagi pelaku *whistleblowing* (Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008). Beberapa pandangan dikemukakan dari berbagai penelitian mengenai dampak *whistleblowing*, seperti *bullying* di tempat kerja serta bagaimana menghadapi dampak kesehatan psikologis sebagai akibat dilakukannya tindakan *whistleblowing* (Kaptein, 2011). Hal tersebut menunjukkan bahwa fenomena *whistleblowing* telah banyak menarik perhatian di kalangan organisasi dan menjadi persoalan yang penting di dalam penelitian-penelitian manajemen, praktek manajemen berorganisasi maupun dalam konteks akuntansi¹ berorganisasi.

Whistleblowing secara umum didefinisikan sebagai sebuah perilaku yang ditandai tidak hanya dengan niat, tetapi juga dengan sebuah tindakan ketika seorang

¹ akuntansi dari sebuah organisasi bisnis atau lingkungan organisasi bisnis (Emel Ersen, 2014)

pegawai (karyawan) dihadapkan dengan perbuatan illegal atau tidak jujur pada organisasinya (Bjorkelo *et al.* 2010). Tindakan *whistleblowing* biasanya dilakukan oleh perkerja (karyawan) yang merupakan bagian dalam dari suatu organisasi (*insiders*) yang ingin menunjukkan terjadinya suatu perbuatan illegal atau pelanggaran di dalam organisasi tersebut kepada masyarakat luas (Eaton & Akers, 2007). Biasanya tindakan ini diawali usaha pelaporan oleh karyawan kepada otoritas manajemen yang lebih tinggi yaitu atasannya atau manajer melalui saluran internal organisasi, namun tidak menghasilkan tanggapan atau tindak lanjut terhadap laporan atas terjadinya perbuatan illegal atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi tersebut (Jubb, 2000). Penelitian Near&Miceli (2008) mengungkapkan bahwa *whistleblower* lebih memilih melakukan aksi balas dendam apabila mereka tidak mendapat dukungan yang mereka inginkan dari atasannya, atas terjadinya insiden yang cukup serius atau perbuatan yang tidak sesuai etika di dalam organisasi, sehingga perlunya menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan atau mengungkapkan peristiwa tersebut.

Tindakan *whistleblowing* merupakan suatu peristiwa yang terjadi akibat adanya empat elemen, yaitu adanya orang yang melakukan pelaporan (*whistleblowing*), adanya pengaduan mengenai terjadinya tindakan pelanggaran atau perbuatan yang tidak sesuai etika, umumnya sebuah organisasi atau kelompok yang terdiri dari kumpulan individu-individu yang berkomitmen melakukan tindakan pelanggaran atau tidak sesuai etika, dan adanya pihak-pihak lain yang menerima pengaduan atau pelaporan *whistleblowing* tersebut (Dasgupta dan Kesharwani, 2010). Terdapat berbagai faktor dapat yang membuat kemungkinan

seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing* (Robinson *et al*, 2011 dalam Emel Esen). Empat kemungkinan yang dilakukan seorang karyawan yang mengetahui perbuatan illegal atau kecurangan dalam organisasinya adalah membiarkannya, memberitahukan ke pekerja lain (rekan), melaporkan ke atasannya lewat jalur internal organisasi atau melaporkannya ke pihak luar organisasi (Park *et al*, 2005) seperti Kepolisian atau Media Massa. Namun terdapat beberapa sebab yang menghambat keputusan seorang karyawan untuk tidak melakukan *whistleblowing*, yaitu mengenai keamanan pekerjaan (pemecatan) dan keselamatan dirinya setelah melakukan *whistleblowing*, hal-hal lainnya seperti pengucilan di tempat kerja, fitnah, *bullying* dan lain sebagainya (Kaptein, 2011). Di sisi lain, seorang karyawan mempunyai kewajiban untuk ikut menciptakan lingkungan organisasi tempatnya bekerja menjadi lebih baik. Maka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, mereka dituntut untuk memiliki keberanian yang cukup serta telah memikirkan dampak fisik maupun psikologis yang akan diterima setelah melakukan tindakan tersebut. Perlindungan dan *reward* yang diberikan kepada pelaku *whistleblowing* merupakan hal-hal yang akan memperbesar intensi dilakukannya *whistleblowing*. Beberapa referensi tentang manfaat dilakukannya *whistleblowing* agar tercipta iklim dan tata kelola organisasi yang baik tertuang di dalam *The Sarbanes Oxley-Act* tahun 2002 pada *section* ke 404 (SOX 404), UK *Bribery Act* tahun 2010 dan *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*. Di Indonesia terdapat Komisi Nasional Kebijakan Governace (KNKG) yang bertujuan untuk menciptakan *good governance* disemua lingkungan organisasi.

Tindakan *whistleblowing* sangat terkait dengan kegiatan akuntansi dan auditing (Jubb, 2000). Akuntansi dan auditing memiliki peran yang cukup penting, baik di sektor publik, privat, maupun nirlaba. Kegiatan akuntansi dan auditing bertugas untuk menghasilkan pelaporan keuangan organisasi yang jelas, tertib, transparan serta dapat dipertanggungjawabkan ke seluruh pihak yang berkepentingan (IAI, 1957, h.1). Menurut IAI dalam buku “Norma Pemeriksaan Akuntan” (1992) menyatakan bahwa :

“Laporan Akuntan merupakan sarana bagi akuntan publik untuk menyatakan pendapatnya, atau apabila keadaan tidak memungkinkan untuk menolak memberikan pernyataan”

Peran akuntansi dan praktik auditing erat terlibat dalam kaitannya dengan berbagai perkara pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan (Liyanarachchi dan Adler, 2011) sehingga membuat tingkat kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme dan perilaku etis profesi akuntan semakin menurun. Para pegawai akuntansi dalam menjalankan pekerjaannya harus mematuhi dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi akuntansi di Negara tempatnya tinggal. Dalam konteks ini, profesi akuntan adalah seseorang yang mengembangkan (bid. bisnis/industri) dan menggunakan keahlian dan pengetahuan akuntansi yang mereka miliki (Emel Esen, 2015, penulis Jurnal Acuan Utama). Pegawai Bagian Akuntansi dalam kegiatan bisnis mencakup berbagai pekerjaan yang melibatkan pengetahuan akuntansi seperti akuntansi keuangan yang bertugas untuk menjalankan fungsi pembukuan sampai dengan pembuatan laporan keuangan, akuntansi manajemen yang bertugas untuk menganalisis informasi keuangan yang dapat digunakan internal organisasi, akuntansi pajak yang mempunyai tugas untuk

memastikan seluruh kegiatan perusahaan telah sesuai peraturan perpajakan dan mengelola perhitungan beban pajak organisasi, akuntansi budget yang bertugas dalam pengelolaan anggaran organisasi, auditor internal yang bertugas untuk memeriksa dan mengevaluasi segala kegiatan yang berhubungan dengan keuangan dan non-keuangan organisasi, serta berbagai profesi akuntansi lain diluar kegiatan bisnis seperti pendidikan dan pemerintahan.

Seorang pegawai akuntansi yang memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Etika Akuntansi akan berusaha menghindari melakukan tindakan pelanggaran atau perbuatan ilegal. Di Indonesia terdapat Kode Etik Profesi Akuntansi yang dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Kode etik tersebut memuat pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan akuntansi. Profesional akuntan yang mengetahui bahwa suatu tindakan yang terjadi di dalam organisasi tidak sesuai etika pasti akan mendukung pelaporan perbuatan illegal atau pelanggaran etika (*whistleblowing*) di lingkungan organisasi tersebut. Secara umum, seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Tindakan yang dilakukan oleh *whistleblower* tersebut sebenarnya dapat menguntungkan organisasi, yaitu dengan menyelamatkan reputasi atau nama baik organisasi tersebut dan juga menghindari terjadinya peristiwa lain yang berdampak lebih buruk bagi organisasi.

Berbagai kasus yang menunjukkan terjadinya *whistleblowing* oleh para profesi yang melibatkan kegiatan akuntansi terjadi di seluruh dunia baik mencakup kalangan bisnis maupun non-bisnis. Kasus yang cukup dikenal adalah kasus yang

melibatkan perusahaan Enron dan Worldcom. Enron merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri energi sedangkan WorldCom merupakan perusahaan penyedia jasa telekomunikasi. Kedua perusahaan tersebut akhirnya hancur atas terungkapnya berbagai pelanggaran dan perbuatan-perbuatan illegal yang terjadi di dalamnya. Pada kasus Enron, terjadi konflik kepentingan dalam manajemennya dan praktek bisnis yang tidak sehat, salah satunya adalah manipulasi laporan keuangan perusahaan tersebut pada laporan laba rugi. Peningkatan laba bersih sebesar \$ 100 juta dari periode sebelumnya yang tidak menjelaskan tentang pembebanan biaya akuntansi khusus sebesar \$ 1 milyar yang sesungguhnya menyebabkan hasil aktual pada periode tersebut menjadi rugi \$ 644 juta (Duska, dkk, 2011). Selain itu, ditemukan juga hutang perusahaan senilai lebih dari \$ 1 milyar dolar yang tidak dilaporkan dalam laporan keuangan. Selain terkait dengan pemalsuan laporan keuangan, Enron juga bekerjasama dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen yaitu berupa penghancuran dokumen yang berkaitan dengan investigasi atas kebangkrutan Enron. Tidak jauh berbeda dengan kasus Enron, kasus yang menimpa WorldCom juga berkaitan dengan masalah pemalsuan dalam laporan keuangan. Sejumlah \$ 3,8 milyar beban operasional yang dicatat sebagai pengeluaran modal sehingga menaikan pendapatan atau laba perusahaan WorldCom. Nilai salah saji sebesar itu memang sudah diketahui oleh pihak eksekutif perusahaan dan juga auditor dari KAP Arthur Andersen yang memang bekerjasama menyembunyikan informasi tersebut, sehingga laporan temuan dari internal auditor WorldCom tidak pernah ditindaklanjuti. Setelah temuan internal auditor tersebut dilaporkan kepada kontroler perusahaan, kemudian ditindaklanjuti

oleh KPMG, barulah perbuatan illegal atau kecurangan tersebut terungkap yang membuat perusahaan WorldCom dinyatakan pailit (Wikipedia).

Terdapat dua mekanisme pelaporan pelanggaran, yaitu dengan *whistleblowing* internal yang melibatkan pelaporan informasi kepada pihak yang berada di dalam organisasi seperti rekan kerja dan manajemen tingkat atas, sedangkan pada *whistleblowing* eksternal adalah dengan melibatkan pelaporan informasi kepada pihak yang berada di luar organisasi, misalnya media atau regulator. Sudah cukup banyak nama yang tercatat sebagai *whistleblower* atau orang yang melakukan pelaporan perbuatan kecurangan atau pelanggaran. Beberapa nama *whistleblower* yang cukup menyita perhatian publik diantaranya adalah Cynthia Cooper, Sherron Watkins, dan Susno Duaji. Cynthia Cooper adalah seorang internal auditor pada perusahaan Internasional WorldCom. Dia mengungkap praktik kecurangan pada laporan keuangan yang dikeluarkan oleh WorldCom yakni terjadinya kesalahan pencatatan beban yang mempunyai nilai material cukup besar sehingga merugikan keuangan WorldCom. Nama Sherron Watkins adalah seorang *whistleblower* terkait dengan skandal korporasi perusahaan Enron yang saat itu menjabat sebagai Wakil Presiden dari perusahaan tersebut.

Selain di dunia internasional, kasus yang melibatkan *whistleblower* juga terjadi di Indonesia. Kasus besar yang membawa nama mantan Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) yaitu Komisariss Jenderal (Komjen) Polisi Susno Duaji. Susno menjadi seorang *whistleblower* dalam pengungkapan terjadinya skandal rekayasa perkara pembebasan Gayus Tambunan yang terjat

kasus korupsi dan pencucian uang di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Upaya pelaporan internal yang dilakukan Susno ke atasan dan koleganya tidak membuahkan hasil yang memuaskan sehingga mendorong Susno untuk melakukan *whistleblowing* ke luar organisasi yakni ke media massa dan Satgas Pemberantasan Mafia Hukum bentukan presiden SBY. Kasus yang mengangkat *whistleblower* juga terjadi di kalangan pemerintahan Negara Indonesia. Seperti kasus yang melibatkan mantan Koordinator Anggaran Komisi X DPR RI yaitu Muhammad Nazaruddin pada tahun 2011. Nazar terlibat dalam kasus korupsi Proyek pembangunan Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Sekolah Olahraga Nasional di Daerah Hambalang, Bogor, Jawa Barat dan kemudian kemudian ditangkap oleh KPK karena terbukti menerima dan membagi-bagikan uang untuk melancarkan proyek Hambalang (Fachrul Khairuddin, 2011). Nazar mengungkapkan berbagai aktifitas korupsi yang melibatkan kalangan politik seperti Menpora, Ketua Umum Partai Demokrat, serta para Anggota DPR RI pada saat itu. Tanpa informasi yang memadai laporan pelanggaran akan sulit untuk ditindaklanjuti (KNKG, 2008).

Sejumlah penelitian tentang perilaku *whistleblowing* telah dilakukan baik di dalam maupun di luar negeri. Pada umumnya penelitian-penelitian tersebut menggunakan sampel dari berbagai kalangan seperti auditor eksternal atau internal, Mahasiswa akuntansi, Pegawai Negeri Sipil, Perawat dan Akuntan profesional. Contoh penelitian *whistleblowing* dikalangan profesi perawat yaitu mengenai keengganan para perawat untuk melaporkan atau tidak melaporkan terjadinya insiden pada tenaga kesehatan profesional oleh Linda Moore dan Eilish McAuliffe pada tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan “tidak ingin

menimbulkan masalah”, “tidak yakin hal tersebut benar untuk dilakukan” dan “takut akan ganti rugi yang akan terjadi” merupakan faktor yang membuat perawat enggan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Secara khusus untuk kalangan akuntansi, Syahrul, Malcolm, Zubaidah dan Rahimah (2012) meneliti mengenai tujuan internal *whistleblowing* pada auditor internal di Malaysia dengan melihat sifat demografi dan individu. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan terhadap faktor demografi (*gender*, total tenur dan umur) mengenai kemungkinan seorang internal auditor untuk melakukan *whistleblowing* internal begitu juga pada faktor individu (*locus of control dan level of commitment*), namun hasil yang berbeda pada *ethical judgement* yang menunjukkan hasil positif terhadap kemungkinan melakukan *whistleblowing* internal pada auditor internal. Penelitian oleh Nurur Hidayati S pada tahun 2012 mengenai persepsi Mahasiswa (*future accountant*) terhadap tindakan *whistleblowing* dan kemungkinan menjadi *whistleblower* dalam hubungannya dengan keragu-raguan, jenis kelamin dan kemampuan akademik. Hasil penelitian oleh Nurul menunjukkan bahwa tingkat keseriusan masalah, jenis kelamin dan kinerja akademik mempunyai hasil yang positif terhadap kemungkinan melakukan *whistleblowing* oleh para mahasiswa. Penelitian berikutnya adalah mengenai Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan yang dilakukan oleh Akmal Sulistomo dan Andri Prastiwi pada tahun 2009. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel mahasiswa akuntansi UNDIP dan UGM pada angkatan 2008 dan 2009, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi norma subjektif, sikap terhadap perilaku pengungkapan yang dilakukan perusahaan, serta

persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh Destriana (2014) dengan mengambil sampel pegawai Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang menunjukkan bahwa identitas profesional dan intensitas moral positif dan signifikan mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*, auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi dibanding dengan rekan serta karakteristik personal (*gender*, usia, pendidikan, pengalaman berdasarkan masa kerja auditor dan posisi jabatan di KAP) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian lainnya adalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) pada tahun 2011 oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis.

Penelitian ini merupakan penelitian relikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Emel Esen (2014) yang berjudul “Sebuah Penelitian Empiris Mengenai Perilaku *Whistleblowing* dalam Konteks Akuntansi¹”. Penelitian ini menganalisis apakah terdapat perbedaan diantara 116 responden profesi akuntan dalam kemungkinannya untuk melaporkan (*whistleblowing*) tindakan pelanggaran atau illegal di lingkungan kerjanya berdasarkan karakteristik demografi yang dimiliki. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat demografi, yaitu Keadaan

Kerja, Total Tenur, dan Keanggotaan Asosiasi profesional tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan, sedangkan Umur dan Jenis kelamin menunjukkan hasil yang cukup signifikan dalam kemungkinan seseorang melakukan *whistleblowing* di lingkungan kerjanya.

Walaupun beberapa penelitian mengenai *whistleblowing* telah dilakukan, perlunya pengujian kembali terhadap penelitian-penelitian tersebut dengan faktor dalam ruang lingkup yang berbeda, khususnya di Indonesia. Penelitian Emel Esen tersebut akan diaplikasikan di Indonesia dengan metode yang sama menggunakan sampel Pegawai bagian Akuntansi yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Semarang dan Jogjakarta. Para Pegawai bagian Akuntansi pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang bisnis jasa (pelayanan) harus mengikuti standar operasi dan prosedur yang berlaku, baik standar operasional maupun standar etika agar tercipta iklim usaha yang bersih dan sehat di dalam perusahaan tersebut. Salah satu contoh telah dipatuhinya standar operasional dan etika oleh para Pegawai bagian Akuntansi adalah tidak melakukan tindakan kecurangan atau pelanggaran etika di dalam organisasi tempatnya bekerja. Perkembangan usaha suatu entitas bisnis akan menghasilkan kinerja yang meningkat baik dalam hal keuangan atau non-keuangan yang tidak luput dari terjadinya pelanggaran atau tindakan yang tidak sesuai etika seperti korupsi, pemalsuan transaksi, penggelapan pajak, pemalsuan laporan keuangan, dan lain sebagainya yang dilakukan baik oleh karyawan maupun manajemen (keseluruhan atau manajemen tingkat atas) dari entitas tersebut. Perusahaan dapat melakukan

tindakan preventif untuk mencegah tindakan pelanggaran yang lebih berat dengan cara seperti yang diungkapkan Miceli dan Near (1988), bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin-bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh entitas (organisasi).

Penelitian mengenai *whistleblowing* ini penting untuk dilakukan karena belum ada penelitian empiris di Indonesia tentang perbedaan Intensi *whistleblowing* Pegawai bagian Akuntansi berdasarkan variabel demografi dengan menggunakan teknik skenario. Dengan mengungkapkan perbuatan pelanggaran dan kecurangan yang terjadi atau yang akan terjadi di organisasi tersebut maka perusahaan tersebut dapat mengantisipasi agar terhindar atau meminimalisir dampak dari perbuatan kecurangan atau pelanggaran yang bertentangan dengan *good governance*, sehingga perusahaan dapat menyelamatkan reputasi dan keberlangsungan operasi perusahaan. *Whistleblowing* merupakan suatu fenomena yang melibatkan berbagai faktor seperti faktor organisasional, individual, situasional, dan demografi sehingga perlunya berbagai kombinasi penelitian faktor-faktor tersebut agar tercapai hasil penelitian yang reliabel dan valid sehingga dapat dipergunakan dalam kehidupan berorganisasi.

Pemaparan mengenai sifat demografi, *whistleblower* dan *whistleblowing* diatas, membuat peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini menjadi bahan penelitian. Dengan tema tersebut, peneliti mengambil judul penelitian **Intensi Whistleblowing Pegawai Bagian Akuntansi Berdasarkan Variabel Demografi**

“Studi Empiris Pada BUMN dan BUMD (Non-Perbankan) Di Semarang dan Jogjakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- Apakah terdapat perbedaan intensi *whistleblowing* oleh Pegawai Bagian Akuntansi berdasarkan karakteristik demografi (Keadaan bekerja, Tenur, Jenis kelamin, Umur dan Keanggotaan asosiasi profesional) ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

1.3.1.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (menganalisa) perbedaan intensi *whistleblowing* Pegawai Bagian Akuntansi untuk melaporkan tindakan illegal atau perbuatan melanggar etika di lingkungan tempat kerjanya berkaitan dengan sifat demografi (Keadaan Kerja, Total Tenur, Jenis Kelamin, Umur, dan Keanggotaan Organisasi) yang dimiliki oleh setiap Pegawai Bagian Akuntansi.

1.3.1.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui bahwa terdapat perbedaan kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing* oleh Pegawai bagian Akuntansi berdasarkan keadaan bekerja atau lingkungan organisasinya.
- 2) Mengetahui bahwa terdapat perbedaan kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing* oleh Pegawai bagian Akuntansi berdasarkan tenur yang dimilikinya.
- 3) Mengetahui bahwa terdapat perbedaan kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing* oleh Pegawai bagian Akuntansi berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan
- 4) Mengetahui bahwa terdapat perbedaan kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing* oleh Pegawai bagian Akuntansi berdasarkan umur yang dimilikinya
- 5) Mengetahui bahwa terdapat perbedaan kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing* oleh Pegawai bagian Akuntansi berdasarkan kenggotaannya pada asosiasi profesional

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil-hasil pengujian empiris untuk melengkapi penelitian-penelitian mengenai *whistleblowing* berkaitan dengan sifat demografi. Kedua, sebagian besar penelitian yang pernah dilakukan menggunakan kuesioner, tetapi dalam penelitian ini

mengadopsi penggunaan metode baru yaitu teknik skenario yang hasilnya diharapkan akan menunjukkan intensi tindakan *whistleblowing* di sebuah lingkungan kerja untuk mempelajari penilaian Pegawai Bagian Akuntansi terhadap tindakan *whistleblowing*. Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam menambah literatur akuntansi mengenai *whistleblowing*, terutama dalam konteks akuntansi di Indonesia.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis :

1) Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah untuk menambah pemahaman mengenai perbedaan intensi *whistleblowing* Pegawai bagian Akuntansi untuk melaporkan tindakan ilegal atau pelanggaran pada di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Non-Perbankan di Semarang dan Jogjakarta berdasarkan sifat demografi (Keadaan Bekerja, *Total Tenure*, Jenis Kelamin, Umur, dan Keanggotaan asosiasi) yang dimilikinya.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan evaluasi mengenai kemungkinan terjadinya tindakan *whistleblowing* oleh manajemen pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Semarang dan Jogjakarta agar tidak terjadi kasus tindakan ilegal atau pelanggaran yang berat di dalam lingkungan perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Bagian pertama dari skripsi ini adalah Bab Pendahuluan yang di dalamnya memuat Latar Belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bagian kedua merupakan Bab Telaah Pustaka, di dalamnya diuraikan mengenai Landasan Teori yang relevan sebagai dasar penelitian dan beberapa acuan penelitian terdahulu sebagai referensi. Kerangka pemikiran untuk memperjelas alur dari penelitian serta penjelasan mengenai Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian, terdapat definisi operasional dari variable-variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data beserta metode analisis dalam penelitian ini.

Bagian ke empat yaitu hasil penelitian dan pembahasan merupakan bagian terpenting yaitu menjabarkan deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

Bab penutup merupakan bagian terakhir dalam penulisan hasil penelitian ini. Bab ini berisi simpulan dari penelitian ini beserta keterbatasan yang ditemui. Dicantumkan juga saran penelitian bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Lampiran-Lampiran berisi hal-hal terkait penelitian yang tidak dimasukkan dalam Bab I-V karena berupa penjelasan, bukti, alat penelitian, serta hasil lengkap penelitian.