

**DETERMINAN MINAT PENGUNGKAPAN KECURANGAN  
PENGELOLA KEUANGAN PADA INSTITUSI PENDIDIKAN**

**TESIS**

Dosen Pembimbing:

Bapak Prof. Gugus Irianto, Ph.D. Ak.

Bapak Dr. Roekhudin, Ak., CSRS., CA.



**Nama Mahasiswa:**

**I WAYAN YEREMIA NATAWIBAWA**

**NIM: 166020301111038**

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

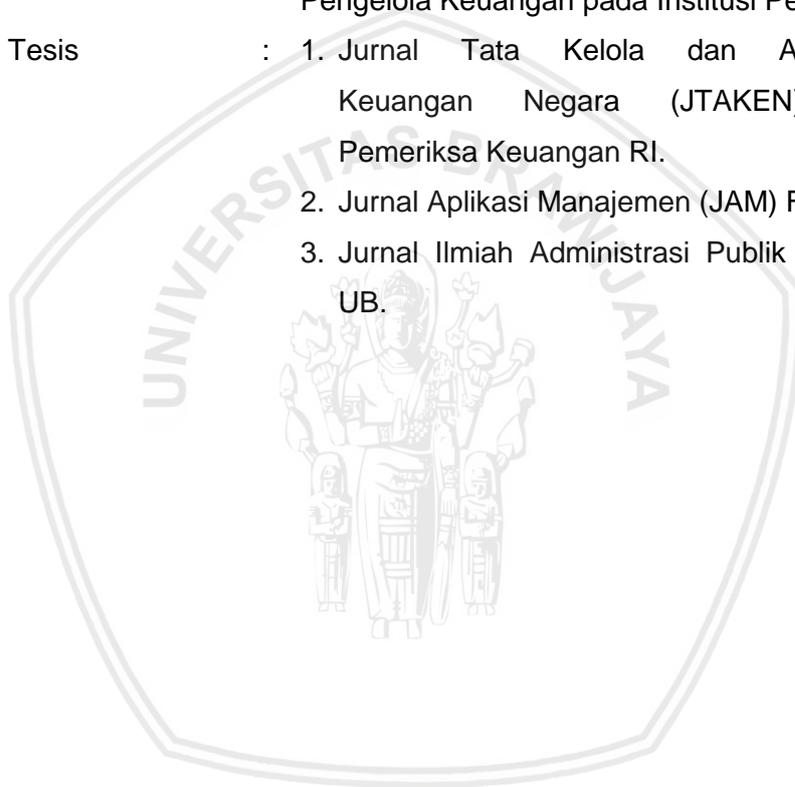
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2018**

**Data Diri**

Nama : I Wayan Yeremia Natawibawa  
NIM : 166020301111038  
Program Studi : Magister Akuntansi  
Tahun Masuk : 2016  
Tahun Lulus : 2018  
Email : jerry\_bali@yahoo.co.id  
Judul Tesis : Determinan Minat Pengungkapan Kecurangan  
Pengelola Keuangan pada Institusi Pendidikan  
Publikasi Tesis : 1. Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas  
Keuangan Negara (JTAKEN), Badan  
Pemeriksa Keuangan RI.  
2. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) FEB UB.  
3. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) FIA  
UB.



# TESIS

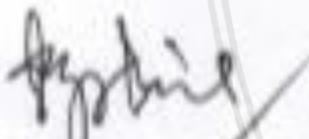
## DETERMINAN MINAT PENGUNGKAPAN KECURANGAN PENGELOLA KEUANGAN PADA INSTITUSI PENDIDIKAN

Oleh :

**I WAYAN YEREMIA NATAWIBAWA**  
166020301111038

Dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 27 Desember 2018  
dan dinyatakan memenuhi syarat

**Komisi Pembimbing,**



**Prof. Guadalupe Inarso, SE, MSA, Ak., Ph.D**

Ketua



**Dr. Roekhan, SE, M.Si, Ak**

Anggota

Mengetahui,

a/n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Brawijaya  
Ketua Program Magister Akuntansi



**Dr. Erya Saraswati, Ak., CPMA, CSRA, CA**

NIP. 19600124 198601 2 001



**LEMBAR IDENTITAS KOMISI PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**Judul** : DETERMINAN MINAT PENGUNGKAPAN  
KECURANGAN PENGELOLA KEUANGAN PADA  
INSTITUSI PENDIDIKAN

**Nama Mahasiswa** : I WAYAN YEREMIA NATAWIBAWA

**Program Studi** : AKUNTANSI

**KOMISI PEMBIMBING**

**Pembimbing 1** : Prof. Gugus Inanto, SE., MSA., Ak., Ph.D

**Pembimbing 2** : Dr. Roekhudn, SE., M.Si., Ak

**TIM PENGUJI**

**Dosen Penguji 1** : Prof. Dr. Sutrisno T, SE., M.Si., Ak

**Dosen Penguji 2** : Dr. Endang Merdani, SE., M.Si., Ak

**Tanggal Yudisium** : 27 Desember 2018

a.n Dekan

Kelua Program Studi Magister Akuntansi



Dr. Erwin Saraswati, Ak., CPMA., CSRA, CA  
NIP. 19500174 198601 2 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah TESIS dengan judul:

**"DETERMINAN MINAT PENGUNGKAPAN KECURANGAN PENGELOLA KEUANGAN PADA INSTITUSI PENDIDIKAN"**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**MAGISTER**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (UU NO. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 27 Desember 2016

Mahasiswa,



NAMA : I WAYAN YEREMIA NATAWIBAWA  
NIM : 166020301111036  
PS : MAGISTER AKUNTANSI  
PPS FEB UB

## ABSTRAK

I Wayan Yeremia Natawibawa: Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2018. **“Determinan Minat Pengungkapan Kecurangan Pengelola Keuangan pada Institusi Pendidikan”**

Pembimbing: Prof. Gugus Irianto, Ph.D., Ak. dan Dr. Roekhudin, Ak. CSRS., CA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Metode penelitian ini adalah penelitian kombinasi dengan desain *sequential explanatory*, yaitu metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dilakukan secara berurutan, di mana pada tahap pertama penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pada tahap kedua dilakukan dengan metode kualitatif.

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini pada tahap analisis kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah sama dengan populasinya, yaitu seluruh pengelola keuangan lembaga sekolah tingkat SMA/SMK/MA Negeri di Kota Malang yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sebanyak 214 orang. Tahap selanjutnya adalah analisis kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap informan yang terdiri dari beberapa orang pengawas sekolah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah.

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat pengungkapan kecurangan, tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Selanjutnya, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil analisis kualitatif menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya seandainya menemukan kecurangan organisasi akan cenderung menjaga nama baik organisasi dan tidak mengungkap kecurangan organisasi. Selanjutnya, seseorang akan semakin berminat untuk mengungkap kecurangan organisasi apabila pelanggaran tergolong serius, adanya sikap positif terhadap perilaku pengungkapan kecurangan, adanya dukungan dari lingkungan sosial, keyakinan diri, dan kontrolabilitas yang tinggi. Terdapat perbedaan antara hasil analisis kuantitatif dengan hasil analisis kualitatif mengenai pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat pengungkapan kecurangan disebabkan oleh beragamnya persepsi individu mengenai tingkat keseriusan pelanggaran.

Kata kunci: komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, kontrolabilitas, dan minat pengungkapan kecurangan.

## ABSTRACT

I Wayan Yeremia Natawibawa. Magister Program of Accounting, Faculty of Economic and Business, University of Brawijaya, 2018, "**Determinants of Whistleblowing Intention by Financial Keepers in Education Institutions**".

Supervisor: Prof. Gugus Irianto, Ph.D., Ak. Co-Supervisor: Dr. Roekhudin, Ak. CSRS., CA.

Research was aimed to analyze the effect of organizational commitment, fraud severity rate, attitude, subjective norm, self-efficacy, and controllability on whistleblowing intention. Method of research was a combination study with the design of sequential explanatory. In this design, both quantitative and qualitative methods were used in a sequence. First stage was using quantitative method, while second stage was utilizing qualitative method.

Multiple Regression Analysis was employed to put to the test of few hypotheses developed during the stage of quantitative examination. Research sample was all members of research population, precisely financial keepers at school organizations. School organizations observed in this research were Public Senior High Schools, Vocational High Schools, and Moslem High Schools in Malang City. Financial keepers examined in this research included school principals, vice-principals, school administration heads, school treasurers, and school's financial administration staffs. Total was 214 persons. Next stage was qualitative examination involving interview with some informants, such as school supervisors, principals, vice-principals, administration heads, treasurers, and financial administration staffs.

Research had given two results. First was results from quantitative examination. Organizational commitment had negative effect on whistleblowing intention. Fraud severity rate did not affect whistleblowing intention. Attitude, subjective norm, self-efficacy, and controllability had positive effect on whistleblowing intention. Next was results from qualitative examination. In case that organizational fraud did exist, someone with high commitment to organization would refrain from disclosing it and prefer to protect organizational reputation. Organizational fraud might be disclosed under several conditions, such as if the fraud is very serious, there is positive action toward fraud disclosing behavior, there is support from social environment, there is self-efficacy, and there is high controllability. Finally, it was indicated that quantitative and qualitative examinations showed different results concerning the effect of fraud severity rate on whistleblowing intention, and this difference was caused by different perception among individuals about fraud severity rate.

Keywords: organizational commitment, fraud severity rate, attitude, subjective norm, self-efficacy, controllability, and whistleblowing intention.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan tesis yang berjudul: “Determinan Minat Pengungkapan Kecurangan Pengelola Keuangan pada Institusi Pendidikan”. Di dalam tulisan ini, disajikan pokok – pokok bahasan yang meliputi: pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan pengelola keuangan di institusi SMA/SMK/MA Negeri se – Kota Malang.

Sehubungan dengan selesainya tesis ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Nuhfil Hanani AR., MS. sebagai Rektor Universitas Brawijaya.
2. Bapak Nurkholis, Ph.D., Ak., CA. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Dr. Erwin Saraswati, Ak., CPMA., CSRA. sebagai Ketua Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Gugus Irianto, Ph.D. Ak. sebagai Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Dr. Roekhudin, Ak., CSRS., CA. sebagai Dosen Pembimbing II.
6. Bapak Prof. Dr. Sutrisno T., SE., M.Si., Ak., CA. sebagai Dosen Penguji I.
7. Ibu Dr. Endang Mardiaty, Ak. sebagai Dosen Penguji II.
8. Pegawai bagian administrasi/pengajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
9. Kedua orang tua dan semua keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan doa dan semangat dalam menyelesaikan studi.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, Desember 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL.....  | i         |
| HALAMAN PENGESAHAN.....   | ii        |
| HALAMAN IDENTITAS PENGUJI TESIS.....  | iii       |
| PERNYATAAN ORIGINAL TESIS.....  | iv        |
| DATA DIRI.....  | v         |
| ABSTRAK.....  | vi        |
| ABSTRACT.....   | vii       |
| KATA PENGANTAR.....   | viii      |
| DAFTAR ISI.....   | ix        |
| DAFTAR TABEL.....   | xii       |
| DAFTAR GAMBAR.....  | xiii      |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xiv       |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang.....   | 1         |
| 1.2 Motivasi Penelitian.....  | 14        |
| 1.3 Perumusan Masalah.....  | 15        |
| 1.4 Tujuan Penelitian.....  | 15        |
| 1.5 Kontribusi Penelitian.....  | 16        |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>   | <b>18</b> |
| 2.1 Administrasi Keuangan Sekolah.....  | 18        |
| 2.1.1 Pengertian Administrasi Keuangan Sekolah.....   | 18        |
| 2.1.2 Sumber – Sumber Keuangan Sekolah.....   | 18        |
| 2.1.3 Pengelola Keuangan Sekolah.....   | 20        |
| 2.1.4 Problematika Pengelolaan Keuangan Sekolah.....  | 22        |
| 2.2 <i>Fraud</i> .....  | 23        |
| 2.2.1 Definisi <i>Fraud</i> .....   | 23        |
| 2.2.2 <i>Fraud Tree</i> (Pohon <i>Fraud</i> ).....  | 24        |
| 2.2.3 <i>Fraud Triangle</i> .....   | 26        |
| 2.3 Pengungkapan Kecurangan ( <i>Whistleblowing</i> ).....  | 28        |
| 2.3.1 Definisi Pengungkapan Kecurangan ( <i>Whistleblowing</i> ).....                                   | 28        |
| 2.3.2 Pengungkapan Kecurangan dalam Akuntansi Forensik.....   | 30        |
| 2.3.3 Dilema yang Dihadapi <i>Whistleblower</i> .....   | 32        |
| 2.3.4 Manfaat Sistem Pengungkapan Kecurangan.....   | 32        |
| 2.4 Teori Perilaku Organisasional Prososial<br>( <i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i> )..... | 34        |
| 2.5 Teori Perilaku Rencanaan ( <i>Theory of Planned Behavior</i> ).....                                 | 37        |
| 2.6 Teori Perilaku Rencanaan Didekomposisi<br>( <i>Decomposed Theory of Planned Behavior</i> ).....     | 40        |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>  | <b>42</b> |
| 3.1 Kerangka Konseptual.....  | 42        |
| 3.2 Minat Pengungkapan Kecurangan ( <i>Whistleblowing</i> ).....  | 44        |
| 3.3 Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap<br>Minat Pengungkapan Kecurangan.....                        | 52        |
| 3.4 Hipotesis Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Minat<br>Pengungkapan Kecurangan.....             | 53        |
| 3.5 Hipotesis Sikap terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan....  | 54        |
| 3.6 Hipotesis Norma Subyektif terhadap Minat Pengungkapan   |           |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
|   | Kecurangan.....  | 56        |
| 3.7   | Hipotesis Efikasi Diri terhadap Minat Pengungkapan<br>Kecurangan.....  | 57        |
| 3.8   | Hipotesis Kontrolabilitas terhadap Minat<br>Pengungkapan Kecurangan.....                                       | 59        |
| <b>BAB IV METODE PENELITIAN.....</b>              |  | <b>60</b> |
| 4.1   | Jenis Penelitian.....  | 60        |
| 4.2   | Desain Penelitian.....   | 60        |
| 4.3   | Populasi dan Teknik <i>Sampling</i> .....  | 60        |
| 4.4   | Sumber Data.....   | 61        |
| 4.5   | Jenis Data.....  | 61        |
| 4.6   | Metode Pengumpulan Data.....   | 61        |
| 4.6.1   | Pengumpulan Data Kuantitatif.....  | 63        |
| 4.6.2   | Pengumpulan Data Kualitatif.....   | 67        |
| 4.7   | Variabel dan Pengukurannya.....  | 77        |
| 4.8   | Metode Analisis Data.....  | 84        |
| 4.8.1   | Metode Analisis Data Kuantitatif.....  | 84        |
| 4.8.2   | Metode Analisis Data Kualitatif.....   | 89        |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> |  | <b>91</b> |
| 5.1   | Hasil Penelitian.....  | 91        |
| 5.1.1   | Statistik Deskriptif Demografi Responden.....  | 91        |
| 5.1.2   | Analisis Data Kuantitatif.....   | 95        |
| 5.1.2.1   | Frekuensi Jawaban Responden.....   | 95        |
| 5.1.2.2   | Analisis Regresi Linier Berganda.....  | 102       |
| 5.1.2.3   | Pengujian Asumsi Klasik.....   | 107       |
| 5.1.3   | Analisis Data Kualitatif.....  | 110       |
| 5.1.3.1   | Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang<br>Variabel Penelitian.....  | 111       |
| 5.1.3.2   | Analisis Data Kualitatif Pengaruh Komitmen Organisasi<br>terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan.....           | 125       |
| 5.1.3.3   | Analisis Data Kualitatif Pengaruh Tingkat Keseriusan<br>Pelanggaran terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan.... | 128       |
| 5.1.3.4   | Analisis Data Kualitatif Pengaruh Sikap terhadap<br>Minat Pengungkapan Kecurangan.....                         | 129       |
| 5.1.3.5   | Analisis Data Kualitatif Pengaruh Norma Subyektif<br>terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan.....               | 130       |
| 5.1.3.6   | Analisis Data Kualitatif Pengaruh Efikasi Diri<br>terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan.....                  | 131       |
| 5.1.3.7   | Analisis Data Kualitatif Pengaruh Kontrolabilitas<br>terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan.....               | 132       |
| 5.2   | Pembahasan.....  | 133       |
| 5.2.1   | Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap<br>Minat Pengungkapan Kecurangan.....                                    | 133       |
| 5.2.2   | Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap<br>Minat Pengungkapan Kecurangan.....                         | 137       |
| 5.2.3   | Pengaruh Sikap Terhadap Minat<br>Pengungkapan Kecurangan.....  | 140       |
| 5.2.4   | Pengaruh Norma Subyektif terhadap Minat<br>Pengungkapan Kecurangan.....  | 142       |
| 5.2.5   | Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat<br>Pengungkapan Kecurangan.....   | 143       |

|               |  |            |
|---------------|--|------------|
| 5.2.6         | Pengaruh Kontrolabilitas Terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan..... | 145        |
| <b>BAB VI</b> | <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                     | <b>147</b> |
| 6.1           | Kesimpulan.....  | 147        |
| 6.2           | Implikasi Kebijakan.....   | 148        |
| 6.3           | Keterbatasan Penelitian.....   | 150        |
| 6.4           | Saran.....   | 150        |
|               | Daftar Pustaka.....  | 151        |



## DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul  | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1.1   | Korupsi Pendidikan Berdasarkan Obyek yang Dikorupsi.....   | 3       |
| 4.1   | Jumlah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah,<br>Kepala TU, Bendahara, dan Administrasi Keuangan<br>SMAN, MAN, dan SMKN di Kota Malang..... | 62      |
| 4.2   | Hasil Uji Validitas.....   | 65      |
| 4.3   | Hasil Uji Reliabilitas.....  | 66      |
| 4.4   | Daftar Informan.....   | 68      |
| 5.1   | Distribusi dan Pengembalian Kuesioner.....   | 91      |
| 5.2   | Profil Responden.....  | 92      |
| 5.3   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk Komitmen Organisasi.....   | 96      |
| 5.4   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk Tingkat Keseriusan Pelanggaran.....  | 97      |
| 5.5   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk Sikap.....   | 98      |
| 5.6   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk Norma Subyektif.....   | 99      |
| 5.7   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk Efikasi Diri.....  | 99      |
| 5.8   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk Kontrolabilitas.....   | 100     |
| 5.9   | Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap<br>Konstruk <i>Whistleblowing Intention</i> .....  | 101     |
| 5.10  | <i>Cronbach Alpha</i> .....  | 102     |
| 5.11  | <i>Measure of Sampling Adequacy</i> .....  | 103     |
| 5.12  | Regresi Linier Berganda.....   | 104     |
| 5.13  | Koefisien Determinasi.....   | 105     |
| 5.14  | Uji Park.....  | 109     |

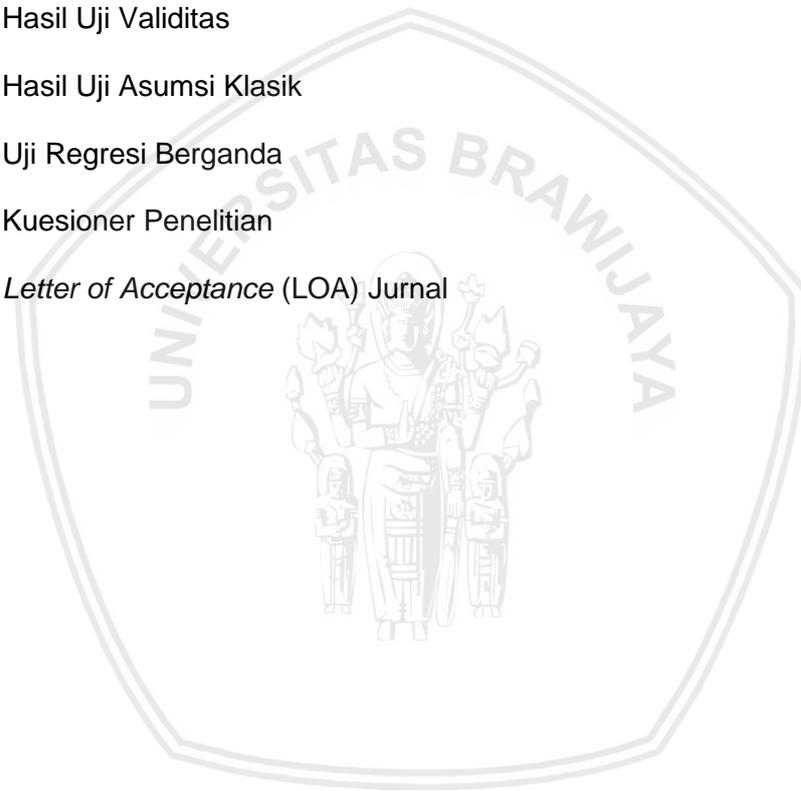
## DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul  | Halaman |
|--------|--|---------|
| 2.1    | <i>Fraud Tree</i> .....  | 25      |
| 2.2    | <i>Fraud Triangle</i> .....  | 26      |
| 2.3    | Diagram Akuntansi Forensik.....                                    | 31      |
| 2.4    | Teori Tindakan Beralasan ( <i>Theory of Reasoned Action</i> )..... | 38      |
| 2.5    | Teori Perilaku Rencana ( <i>Theory of Planned Behavior</i> ).....  | 39      |
| 4.1    | Komponen dalam Analisis Data ( <i>Interactive Model</i> ).....     | 89      |
| 5.1    | Pengalaman Melaporkan Kecurangan/Pelanggaran.....                  | 93      |
| 5.2    | Persepsi Mengenai Keberadaan Pengungkapan Kecurangan.....          | 94      |
| 5.3    | Uji Heteroskedastisitas.....                                       | 108     |
| 5.4    | Uji Normalitas Grafik Normal Plot.....                             | 109     |
| 5.5    | Uji Normalitas Grafik Histogram.....                               | 110     |

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Judul

- 1 Uji Validitas
- 2 Uji Reliabilitas
- 3 Jawaban Responden
- 4 Hasil Uji Reliabilitas
- 5 Hasil Uji Validitas
- 6 Hasil Uji Asumsi Klasik
- 7 Uji Regresi Berganda
- 8 Kuesioner Penelitian
- 9 *Letter of Acceptance (LOA) Jurnal*



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Jumlah kasus korupsi di Indonesia masih tergolong banyak. Sebuah organisasi internasional yang bertujuan untuk memerangi korupsi, bernama Transparency International, melakukan survei dan menyusun laporan setiap tahunnya yang disebut dengan *Corruption Perception Index* (CPI). CPI merupakan indikator yang menunjukkan tingkat korupsi negara – negara di dunia dalam rentang indeks 0 sampai dengan 100. Semakin tinggi jumlah korupsi di suatu negara, maka nilai CPI akan semakin rendah dan semakin rendah pula peringkat negara tersebut. CPI tahun 2016 yang diterbitkan oleh Transparency International itu menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat ke 90 dari 176 negara di dunia. Empat negara lainnya yang memperoleh peringkat sama dengan Indonesia adalah Kolombia, Liberia, Moroko, dan Makedonia. Indonesia memperoleh indeks sebesar 37 sementara rata – rata indeks dunia pada tahun 2016 adalah sebesar 43. Indeks CPI tersebut menunjukkan bahwa Indonesia pada tahun 2016 masih berada di bawah rata – rata indeks CPI dunia sehingga dapat dikatakan bahwa kasus korupsi masih sering terjadi di Indonesia.

Korupsi dapat terjadi di berbagai sektor, termasuk juga di sektor pendidikan. Pendidikan adalah hak asasi manusia yang fundamental dan merupakan pendorong utama perkembangan manusia dan perekonomian. Sektor ini sangat rentan terhadap korupsi, mulai dari kementerian pendidikan nasional hingga sekolah setempat, karena sektor pendidikan biasanya terdiri dari 20% hingga 30% anggaran negara (Transparency International, 2017). Semakin besar jumlah anggaran pendidikan, maka potensi korupsi yang dapat terjadi juga akan semakin besar (Handayani, 2009). *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), yang juga merupakan lembaga anti *fraud* di dunia, menerbitkan laporan tahunan *Report to The Nation*. Menurut *Report to The Nation* (2016:34), sektor pendidikan menempati peringkat kasus *fraud* terbanyak ke enam dari dua puluh tiga sektor, yaitu sebanyak 132 kasus. Rincian dari 132 kasus tersebut adalah kasus *billing* (bukti transaksi) sebanyak 34,1%, kasus pencurian uang tunai sebanyak 13,6%, kasus *cash on hand* sebanyak 17,4%, kasus penggelapan cek sebanyak 7,6%, kasus korupsi sebanyak 31,8%, kasus *expense reimbursement* sebanyak 15,9%, kasus *fraud* laporan keuangan

sebanyak 5,3%, kasus *non cash* sebanyak 17,4%, kasus *payroll* sebanyak 7,6%, kasus pencatatan pengeluaran sebanyak 1,5%, dan *skimming* sebanyak 25%.

*Fraud* pun tampaknya masih sering terjadi di sektor pendidikan Indonesia. Indonesia Corruption Watch (ICW), sebuah organisasi non pemerintah yang bertujuan untuk mengawasi dan melaporkan kepada publik mengenai aksi korupsi yang terjadi di Indonesia, menyatakan bahwa sektor pendidikan adalah sektor yang rentan terhadap kasus korupsi. Begitu pula dengan data yang diungkapkan oleh *Malang Corruption Watch*. Koordinator *Malang Corruption Watch*, M. Didit Soleh mengungkapkan bahwa kasus korupsi bidang pendidikan di Kota Malang menempati kasus korupsi teratas selama tahun 2012, yaitu sebanyak 45 persen dari keseluruhan kasus korupsi yang terjadi di Malang, dimana salah satu pelakunya adalah kepala sekolah. Modus tindak pidana korupsi di bidang pendidikan adalah pemotongan dana pendidikan, penggelapan dan penggelembungan dana pendidikan. Akibat berbagai modus operandi korupsi di bidang pendidikan tersebut, negara mengalami kerugian sebesar 52,6 miliar rupiah (Tempo, 29 Desember 2012, 11:52 WIB, <https://nasional.tempo.co>).

ICW juga mencatat bahwa sekolah merupakan lembaga pendidikan yang rentan terhadap kasus korupsi. Dalam rentang waktu 2005 sampai dengan 2016, ada sekitar 93 kasus korupsi penyelewengan anggaran pendidikan yang dilakukan oleh lembaga sekolah (CNN Indonesia, 17 Mei 2016, 20:31 WIB, <https://www.cnnindonesia.com>). Kerugian akibat kasus korupsi di sekolah dalam rentang waktu 2005 sampai dengan 2016 adalah mencapai 136 miliar rupiah yang mana terdapat 65 orang kepala sekolah dan 27 orang bendahara sekolah menjadi tersangka korupsi (Koran Jakarta, 11 Januari 2018, 01:00 WIB, <http://www.koran-jakarta.com>). Korupsi di tingkat sekolah dapat dilakukan oleh kepala sekolah, guru, komite sekolah, maupun rekanan sekolah, antara lain korupsi dana operasional sekolah dan korupsi dana pengadaan sarana dan prasarana di sekolah (Handayani, 2009).

Lembaga Pendidikan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia juga mengungkapkan bahwa terdapat tiga bentuk masalah yang sering muncul dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah, yaitu penyalahgunaan keuangan lembaga sekolah untuk memperkaya diri atau yang disebut dengan korupsi, pelaporan keuangan lembaga sekolah yang penuh dengan manipulasi, dan pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna, misalnya penyimpanan anggaran pengadaan buku yang

dilakukan oleh manager sekolah (LPPKS, 2013:20). Sepuluh besar korupsi di sektor pendidikan berdasarkan obyek yang dikorupsi ditampilkan pada Tabel 1.1. Pada Tabel 1.1 tampak bahwa obyek korupsi yang paling besar adalah dana rehabilitasi dan pengadaan sarana dan prasarana sekolah atau madrasah. Hal ini disebabkan oleh besarnya jumlah dana pengadaan sehingga menimbulkan celah korupsi yang lebih besar (Handayani, 2009).

**Tabel 1.1**  
**Korupsi Pendidikan Berdasarkan Obyek yang Dikorupsi**

| No  | Obyek Korupsi (10 besar)                                  | Kasus | Kerugian negara (Rp Miliar) |
|-----|---|-------|-----------------------------|
| 1.  | Dana rehabilitasi dan pengadaan sarpras sekolah/madrasah  | 47    | 115,9                       |
| 2.  | Dana operasional sekolah/madrasah                         | 33    | 12,8                        |
| 3.  | Dana honor /tunjangan guru                                | 12    | 11,0                        |
| 4.  | Dana pembangunan/pembongkaran sekolah/madrasah            | 12    | 10,9                        |
| 5.  | Dana buku ajar/buku paket                                 | 10    | 43,3                        |
| 6.  | Dana <i>block grant</i>                                   | 5     | 7,2                         |
| 7.  | Dana beasiswa   | 5     | 3,5                         |
| 8.  | Dana operasional Perguruan Tinggi                         | 2     | 6,4                         |
| 9.  | Dana kegiatan pendidikan daerah (Porseni, pelatihan guru) | 2     | 2,7                         |
| 10. | Pajak gaji dan uang kesejahteraan guru                    | 1     | 23,0                        |

Sumber: Handayani (2009)

Yang menjadi permasalahan atau hambatan dalam pemberantasan korupsi di sektor pendidikan adalah sulitnya mengungkap kasus korupsi yang terjadi di lembaga pendidikan sekolah. Menurut Koordinator Divisi Monitoring Pelayanan Publik ICW, Ade Irawan, korupsi di lembaga sekolah bersifat sistemik. Korupsi sekolah bukan hanya kepentingan guru dan sekolah, namun banyak pihak yang memiliki kepentingan menutupi praktik korupsi tersebut. Hambatan dari sisi internal sekolah adalah buruknya tata kelola anggaran sekolah (*Indonesia Corruption Watch*, Rabu, 22 Desember 2010, 16:18 WIB, <https://antikorupsi.org>). Koordinator Satgas Masyarakat Antimafia, Tri Suharjanto, menyatakan bahwa meskipun dugaan kasus korupsi di lingkungan pendidikan sering terjadi, namun sebagian besar orang mendingkan hal tersebut, termasuk juga para guru. Yang menjadi salah satu penyebab mereka enggan melaporkan dugaan korupsi di sektor pendidikan adalah takut tertimpa akibat buruk, misalnya hambatan karir (Antara News, Selasa, 28 Juni 2016, 21:32 WIB,

<https://www.antaraneews.com>). Beberapa upaya pun telah dilakukan untuk mengungkap dan memberantas praktik korupsi, antara lain melalui *whistleblower system* yang diluncurkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada tahun 2010. Selain itu, KPK juga meluncurkan Sistem Integritas Nasional (SIN) pada tahun 2012 yang bertujuan untuk pencegahan korupsi di setiap kementerian dan lembaga. Meskipun sistem pencegahan korupsi sudah dibentuk, namun tampaknya sistem tersebut belum efektif dalam mencegah kasus korupsi termasuk juga korupsi yang terjadi di sektor pendidikan. Peneliti senior dari *Institute for Strategic Initiatives*, Febri Hendri AA, menyatakan bahwa praktik korupsi pengelolaan dana pendidikan banyak yang lolos dari tindakan penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh belum efektifnya sistem integritas dan pencegahan korupsi (Kompas, Selasa, 12 November 2013, 16:00 WIB, <http://nasional.kompas.com>). Hal ini dapat menandakan bahwa kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang ada masih belum efektif dalam mengatasi problematika pengelolaan keuangan di sektor pendidikan. Dalam upaya memerangi praktik korupsi di dunia pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan meneken nota kesepahaman dengan KPK pada tanggal 4 Agustus 2017. Salah satu nota kesepahaman itu adalah pelayanan pengaduan masyarakat atau *whistleblowing system* di Kemdikbud pada kanal Posko Pengaduan Inspektorat Jenderal melalui laman pengaduan.itjen.kemdikbud.go.id (News Okezone, Jumat, 4 Agustus 2017, 12:06 WIB, <https://news.okezone.com>). Keberhasilan atau kegagalan penerapan suatu sistem teknologi informasi adalah bergantung pada manusianya yang mau atau tidak mau untuk menggunakannya dengan banyak alasan (Jogiyanto, 2007:2).

*Whistleblowing* dapat diartikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai praktik ilegal yang berada di bawah kendali pimpinan mereka kepada orang yang mungkin dapat mengambil tindakan (Mustapha dan Siaw L.S., 2012). Crook (2000) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan seorang karyawan yang mengungkapkan keprihatinannya terkait *fraud*, tindakan ilegal, maupun perilaku tidak etis lainnya kepada pihak luar organisasi karena berbagai alasan yang membuat mereka tidak dapat mengungkapkan masalah ini secara internal. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan

organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) (Tuanakotta, 2010:611).

Pengungkap kecurangan (*whistleblower*) berperan penting dalam mengungkap adanya praktik korupsi di dalam organisasi. Akuntan forensik membutuhkan kerjasama dengan *whistleblower* untuk mengklarifikasi *fraud* atau ketidakberesan yang terjadi di dalam organisasi (Ibrahim dan Abdullah, 2010). Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan salah satu mekanisme pengendalian internal untuk mencegah pelanggaran organisasi dan oleh karena itu penting untuk mendorong mereka yang mengetahui adanya pelanggaran untuk tampil mengungkapkan informasi ini (Zakaria, 2015). *Whistleblowing* diklaim sebagai alat yang penting untuk mengurangi korupsi dan situasi yang berbahaya karena *whistleblowing* dapat meningkatkan pengungkapan informasi tentang kegiatan ilegal, berbahaya, atau tidak etis oleh pemerintah dan organisasi swasta (Mustapha dan Siaw L.S., 2012). Oleh karena itu, pendeteksian awal terjadinya kecurangan akan lebih efektif jika entitas menggunakan *whistleblower* (Suryono dan Chariri, 2016). Hal ini dibuktikan dengan sebagian kasus *fraud* yang terjadi dapat terungkap melalui pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), yaitu 75% dari keseluruhan *fraud* yang ditemukan secara kebetulan, salah satunya adalah melalui pengungkapan kecurangan (Crook, 2000). Winardi (2013) mengungkapkan bahwa di dalam pemerintahan, pegawai negeri tingkat rendah seperti karyawan merupakan pengungkap kecurangan (*whistleblower*) yang potensial karena mereka terlibat aktif dalam kegiatan operasional dan teknis organisasi. Karyawan memiliki pengetahuan yang terperinci tentang bagaimana organisasi mereka bekerja dan mereka adalah orang – orang yang paling mungkin mengetahui tentang adanya korupsi di tempat mereka bekerja.

Meskipun pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan salah satu alat yang efektif dalam mengungkap *fraud*, namun yang menjadi persoalan adalah pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan perbuatan yang akan menimbulkan dilema (Waytz, Dungan, dan Young, 2013). Pengungkapan kecurangan adalah perilaku yang mendukung kejujuran, namun di sisi yang lain juga tampak tidak loyal sehingga pengungkapan kecurangan seringkali menimbulkan konflik moral (Waytz, dkk., 2013). Dalam organisasi bisnis,

pengungkapan kecurangan sering dikecam karena tidak dapat dibenarkan secara moral dengan alasan melanggar kewajiban loyalitas dan kerahasiaan bisnis serta rekan kerja (Crook, 2000). Oleh karena itu, karyawan mungkin menyadari bahwa ada sesuatu pelanggaran dalam organisasi mereka, tetapi seringkali mereka tidak mengungkapkan keprihatinan mereka. Mungkin mereka merasa bahwa mengungkap pelanggaran dalam organisasi dianggap sebagai perbuatan yang tidak setia kepada rekan kerja atau organisasi atau mereka merasa takut akan menjadi korban (Crook, 2000).

Sebagian *whistleblower* akan dianggap sebagai pahlawan, namun sebagian dari mereka akan menghadapi balas dendam dari komunitas mereka karena perilaku pengungkapan kecurangan dianggap sebagai suatu bentuk pengkhianatan (Waytz, dkk., 2013). *Whistleblower* dapat mengalami pembalasan yang parah dari manajemen organisasi, terutama bila informasi yang mereka sampaikan terbukti benar (Rothschild dan Miethe, 1999). Hasil survei terhadap 233 *whistleblower* di Inggris dan Amerika Serikat mengungkap sebanyak 84% dari *whistleblower* tersebut kehilangan pekerjaan mereka dalam waktu tiga bulan setelah mereka menginformasikan terjadinya *fraud* (Crook, 2000). Sebagian besar pelapor korporat menghadapi dampak negatif sebagai akibat tindakan mereka, yaitu mereka menerima tindakan balas dendam, penembakan, mengalami tekanan pribadi, dan sering dikucilkan (Waytz, dkk, 2013). Tidak jarang juga *whistleblower* berada dalam situasi tanpa kemenangan. Dengan membuka keburukan organisasi, mereka akan berhadapan dengan murka para pimpinan mereka. Mereka justru akan dijadikan kambing hitam dan berpotensi bersalah (Rothschild dan Miethe, 1999). Riset yang dilakukan oleh Rothschild dan Miethe (1999) menemukan bahwa bentuk pembalasan yang diterima oleh *whistleblower* dari atasan atau rekan kerja mereka antara lain kehilangan pekerjaan atau terpaksa harus pensiun, menerima evaluasi kinerja pekerjaan negatif, pekerjaan mereka menjadi lebih dipantau oleh *supervisor*, dikritik atau dihindari oleh rekan kerja, dan dimasukkan dalam daftar hitam untuk mendapatkan pekerjaan lain di bidangnya. Dampak lainnya yang dihadapi oleh *whistleblower* adalah depresi berat atau kecemasan sebesar 84%, perasaan terisolasi sebesar 84%, ketidakpercayaan terhadap orang lain sebesar 78%, menurunnya kesehatan fisik sebesar 69%, penurunan kondisi keuangan yang parah sebesar 66%, dan timbulnya masalah dengan hubungan keluarga sebesar 53% (Rothschild dan Miethe, 1999).

Dengan adanya ketakutan akan keamanan diri dan keamanan keluarga mereka serta berbagai risiko yang akan dihadapi apabila mengungkap *fraud* di tempatnya bekerja, maka organisasi atau instansi tersebut akan kehilangan informasi penting yang memungkinkan ditemukannya *fraud*. *Whistleblowing* bisa menjadi pekerjaan yang berbahaya bagi karyawan yang mengetahui tentang keberadaan *fraud*, korupsi, atau praktik ilegal. Seringkali mereka tidak mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap tempat kerjanya. Hasil survei independen terhadap 4.000 pekerja menunjukkan bahwa sebanyak 33% telah menyaksikan perilaku tidak etis di tempat kerja, 56% telah mendengar orang berbohong kepada atasan, 41% telah mengamati pemalsuan pembukuan, 35% telah mengamati pencurian, dan 31% telah mengamati penyalahgunaan obat – obatan terlarang dan alkohol. Meskipun demikian, sebanyak 54% karyawan yang mengetahui malpraktik tersebut tidak melaporkannya karena takut terhadap pembalasan (Crook, 2000).

Oleh karena pengungkapan kecurangan merupakan suatu bentuk tindakan yang seringkali memunculkan dilema, maka penting bagi suatu organisasi untuk memahami faktor – faktor yang dapat mempengaruhi minat anggota organisasi untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan agar kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) organisasi yang dirancang dapat berfungsi secara efektif. Terdapat beberapa teori keperilakuan yang berguna untuk menjelaskan tindakan atau perilaku individu beserta faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya, termasuk juga perilaku seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Teori pertama yang sering digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan *whistleblowing* adalah Teori Perilaku Organisasional Prososial (*Prosocial Organizational Behaviors Theory*). Teori ini menjelaskan perilaku prososial, yaitu tindakan sosial positif yang dilakukan untuk menghasilkan dan memelihara kesejahteraan dan integritas antar sesama (Brief dan Motowidlo, 1986). Tindakan prososial bukan hanya bertujuan untuk memperoleh manfaat bagi diri sendiri, namun juga agar bermanfaat bagi orang lain. Tindakan yang dimaksud misalnya membantu, berbagi, bekerja sama, dan menjadi relawan. Tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) juga berkaitan dengan teori perilaku organisasional prososial. *Whistleblowing* merupakan tindakan anggota organisasi untuk menyampaikan arahan, prosedur, atau kebijakan yang mungkin dianggap tidak etis, ilegal, atau dapat membawa bencana bagi organisasi untuk tujuan jangka

panjang organisasi kepada individu atau pihak lain yang mampu untuk melakukan tindakan korektif. Seorang karyawan atau anggota organisasi yang melakukan *wistleblowing* merupakan bentuk komitmen karyawan atau anggota organisasi untuk melindungi organisasinya dari berbagai macam pelanggaran atau kecurangan yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, ketika seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya mengetahui adanya indikasi tindakan penyimpangan yang membahayakan organisasinya, maka dia akan semakin berniat untuk mengungkapkan indikasi penyimpangan tersebut atau melakukan tindakan pengungkapan kecurangan agar organisasinya dapat terhindar dari kerugian. Komitmen organisasi memiliki arti yang bukan sekadar kesetiaan pasif terhadap sebuah organisasi, namun ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi (Mowday dan Steers, 1979).

Komitmen organisasi merupakan faktor individual yang dapat mempengaruhi tindakan seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Beberapa peneliti yang menguji pengaruh faktor individual komitmen organisasi terhadap minat individu untuk melakukan pengungkapan kecurangan, antara lain Alleyne (2016), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Ahmad (2011), serta Aliyah (2015). Alleyne (2016) yang melakukan penelitian terhadap minat akuntan perusahaan untuk melakukan pengungkapan kecurangan membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi minat pengungkapan kecurangan internal dan eksternal. Bagustianto dan Nurkholis (2014) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Akan tetapi, penelitian Ahmad (2011) dan Aliyah (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tindakan seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan adalah faktor situasional. Tingkat keseriusan pelanggaran merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi tindakan seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Miceli dan Near (1985) mengungkapkan bahwa anggota organisasi yang telah mengamati dugaan pelanggaran cenderung melakukan tindakan pengungkapan kecurangan apabila mereka memiliki bukti pelanggaran yang meyakinkan dan apabila

pelanggaran tersebut termasuk pelanggaran yang serius serta hal tersebut dapat berdampak langsung terhadap mereka. Terdapat beberapa peneliti yang menguji pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat individu untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Peneliti tersebut antara lain Ahmad (2011), Hakim, Subroto, dan Andayani (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Winardi (2013), Miceli, Near, dan Schwenk (1991), Kaplan dan Whitecotton (2001), serta Aliyah (2015). Penelitian Ahmad (2011), Hakim, dkk. (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), serta Winardi (2013) membuktikan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Ahmad (2011) juga membuktikan bahwa keseriusan pelanggaran merupakan prediktor yang paling kuat dari minat pengungkapan kecurangan internal. Lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miceli, dkk. (1991) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelanggaran organisasi, maka akan bereaksi negatif terhadap pengungkapan publik. Miceli, dkk. (1991) berargumen jika pelanggaran yang dilakukan oleh organisasi semakin tinggi, maka pengungkapan publik oleh auditor internal akan memicu persepsi negatif dari publik dimana organisasi akan menjadi tidak stabil sehingga organisasi bisa lenyap. Penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan bahwa persepsi keseriusan dari tindakan tidak berpengaruh terhadap minat auditor untuk melaporkan hal tersebut. Begitu pula penelitian yang dilakukan Aliyah (2015) menemukan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Beberapa peneliti lainnya juga telah membangun teori berperilaku yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan riset berperilaku pada saat ini. Pada tahun 1980, Icek Ajzen dan Martin Fishbein membangun teori berperilaku yang dikenal dengan Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action* – TRA). TRA menjelaskan bahwa terjadinya perilaku disebabkan oleh adanya minat individual atau yang disebut juga dengan keinginan individual untuk melakukan perilaku. Perilaku adalah tindakan nyata yang dilakukan. Menurut TRA, minat perilaku tersebut ditentukan oleh sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) dan norma subyektif (*subjective norm*). Sikap adalah evaluasi kepercayaan (*belief*) atau perasaan (*affect*) positif atau negatif dari individual jika harus melakukan perilaku tertentu yang dikehendaki. Sementara norma subyektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap tekanan sosial (kepercayaan – kepercayaan orang lain) yang akan mempengaruhi minat untuk

melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan (Jogiyanto, 2007:32).

Dalam perkembangan selanjutnya, Ajzen (1991) mengembangkan TRA dengan menambahkan konstruk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*– PBC) sebagai penentu minat perilaku ke dalam modelnya. Kontrol perilaku persepsian didefinisikan sebagai persepsi individu tentang kemudahan atau kesulitan untuk melakukan suatu perilaku. Kontrol perilaku persepsian direfleksikan oleh pengalaman masa lalu dan ketersediaan sumber daya, misalnya uang, keahlian, waktu, kerjasama dengan pihak lain, dan kesempatan yang ada. Menurut Ajzen (1991), minat untuk melakukan perilaku dapat diprediksi dengan akurasi yang tinggi dengan sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavior control*). Semakin menarik sikap dan norma subyektif terhadap suatu perilaku, dan semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka semakin kuat minat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Teori yang dibangun oleh Ajzen (1991) ini disebut dengan Teori Perilaku Rencanaan (*Theory of Planned Behavior*– TPB). Teori ini merupakan perpanjangan dari TRA untuk memenuhi keterbatasan dari model asli dalam hubungannya dengan perilaku di mana orang memiliki kontrol atas kehendak yang tidak penuh. Dengan kata lain, orang memiliki kepercayaan tentang adanya faktor – faktor yang dapat mendorong atau menghambat kinerja perilaku. Sama seperti dalam TRA, faktor sentral dalam TPB adalah minat individual untuk melakukan perilaku tertentu. Intensi atau minat diasumsikan sebagai faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku yang mengindikasikan seberapa keras upaya orang untuk mencoba dan seberapa banyak usaha yang mereka rencanakan untuk melakukan sebuah perilaku (Ajzen, 1991). Orang yang percaya bahwa dia tidak memiliki sumber daya atau kesempatan untuk melakukan suatu perilaku, maka kondisi ini tidak akan membentuk minat perilaku yang kuat (Jogiyanto, 2007:62).

Beberapa peneliti telah melakukan riset keperilakuan dengan menggunakan konstruk TPB yang dibangun oleh Ajzen (1991) tersebut. Beberapa peneliti juga menggunakan konstruk TPB tersebut untuk menguji faktor – faktor yang mempengaruhi minat pengungkapan kecurangan. Beberapa peneliti tersebut antara lain Zakaria, dkk. (2016), Park dan Blenkinsopp (2009), Rustiarini dan Sunarsih (2017), Suryono dan Chariri (2016), Bagustianto dan

Nurkholis (2014), serta Winardi (2013). Zakaria, dkk. (2016) yang meneliti minat pengungkapan kecurangan internal dan eksternal dengan menggunakan sampel 262 petugas polisi Malaysia membuktikan bahwa TPB menyediakan kerangka yang bagus untuk memprediksi minat pengungkapan kecurangan internal dan eksternal. Zakaria, dkk. (2016) membuktikan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan internal dan sikap berpengaruh negatif terhadap pengungkapan kecurangan eksternal. Norma subyektif berpengaruh secara positif terhadap minat pengungkapan kecurangan internal, namun tidak berpengaruh terhadap pengungkapan kecurangan eksternal. Kontrol perilaku persepsian berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan eksternal, namun tidak berpengaruh terhadap pengungkapan kecurangan internal. Park dan Blenkinsopp (2009) yang meneliti minat pengungkapan kecurangan internal dan eksternal dari 296 petugas polisi Korea membuktikan bahwa sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan internal. Namun, hanya norma subyektif yang mempengaruhi minat pengungkapan kecurangan eksternal dalam penelitian Park dan Blenkinsopp (2009). Selain itu, penelitian Suryono dan Chariri (2016) yang meneliti minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan dengan menggunakan konstruk sikap dan norma subyektif membuktikan bahwa norma subyektif secara positif mempengaruhi minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Akan tetapi, sikap tidak mempengaruhi minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Bagustianto dan Nurkholis (2014) meneliti minat pegawai negeri sipil Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan dengan menggunakan salah satu konstruk TPB, yaitu sikap terhadap pengungkapan kecurangan. Penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014) membuktikan bahwa sikap terhadap pengungkapan kecurangan berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Winardi (2013) yang meneliti pengaruh sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan terhadap minat pengungkapan kecurangan membuktikan bahwa ketiga konstruk tersebut berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Rustiarini dan Sunarsih (2017) meneliti minat pengungkapan kecurangan dari auditor pemerintah di Bali membuktikan bahwa kontrol perilaku yang dirasakan memainkan peran penting pada minat pengungkapan

kecurangan. Akan tetapi, sikap terhadap pengungkapan kecurangan dan norma subyektif tidak berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Dalam perkembangan selanjutnya dari teori keperilakuan, beberapa peneliti mengembangkan teori keperilakuan dengan melakukan pemecahan atau dekomposisi terhadap konstruk – konstruk yang terdapat dalam TPB untuk memprediksi minat keperilakuan. Teori ini disebut dengan Teori Perilaku Rencanaan yang Didekomposisi (*Decomposed Theory of Planned Behavior – DTPB*). Pada tahun 2002, Ajzen mendekomposisi konstruk kontrol perilaku persepsian menjadi dua sub konstruk, yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kontrolabilitas persepsian (*perceived controllability*). Efikasi diri atau yang disebut juga dengan keyakinan sendiri adalah berhubungan dengan kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku (Ajzen, 2002). Di sisi lain, kontrolabilitas merupakan kepercayaan orang – orang bahwa mereka memiliki kontrol atas perilaku tersebut, yaitudilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut adalah terserah pada mereka (Ajzen, 2002).

Beberapa peneliti menggunakan konstruk yang terdapat pada teori perilaku rencanaan yang didekomposisi untuk menguji faktor – faktor yang mempengaruhi minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. MacNab dan Worthley (2008) menguji pengaruh efikasi diri terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. MacNab dan Worthley (2008) yang melakukan penelitian dengan menggunakan responden 900 orang profesional di sembilan wilayah Negara Amerika Serikat dan Kanada membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan internal, baik di Amerika Serikat maupun di Kanada. MacNab dan Worthley (2008) berpendapat bahwa hal tersebut disebabkan oleh karena para profesional itu merupakan orang – orang yang berpengalaman dalam manajemen dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga menunjukkan tingkat efikasi diri atau keyakinan diri yang lebih tinggi. Sama (2014) menyatakan bahwa mengungkap malpraktik dalam pengadaan publik melalui tindakan pengungkapan kecurangan sering bergantung pada kemauan orang – orang yang mengetahui atau mencurigai perbuatan jahat tersebut untuk disebarluaskan. Menurut Sama (2014), efikasi diri penting karena individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi dalam suatu tugas akan cenderung berusaha lebih keras dalam melakukan tugas dan memiliki lebih banyak emosi positif yang berkaitan dengan tugas tersebut. Akan tetapi, Hartono dan Cahaya

(2017) yang melakukan penelitian terhadap anggota kepolisian untuk melaporkan kasus korupsi melalui sistem pengungkapan kecurangan membuktikan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Dalam beberapa hal, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Misalnya dalam budaya Turki, seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi tidak akan terlibat dalam pengungkapan kecurangan karena pengungkapan kecurangan memiliki arti menampilkan keburukan (Orhan dan Ozyer, 2016). Dengan menampakkan praktik buruk dari suatu organisasi, maka akan menghasilkan hal yang buruk juga.

Beberapa peneliti juga telah meneliti pengaruh kontrolabilitas terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan, antara lain Curtis dan Taylor (2009), Chiu (2002), Fitriyah dan Nagara (2017), serta Ahmad (2011). Curtis dan Taylor (2009) yang meneliti minat pengungkapan kecurangan auditor membuktikan bahwa kontrolabilitas berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Chiu (2002) yang meneliti minat mahasiswa MBA di China untuk melakukan pengungkapan kecurangan membuktikan bahwa kontrolabilitas memoderasi hubungan antara penilaian etis dan minat pengungkapan kecurangan. Fitriyah dan Nagara (2017) yang meneliti 47 auditor internal di tujuh universitas negeri di Jawa Barat menemukan bahwa kontrolabilitas tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Begitu pula Ahmad (2011) yang melakukan penelitian terhadap anggota Internal Audit Malaysia (IIA) membuktikan bahwa kontrolabilitas tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang belum konsisten mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi minat individu untuk melakukan pengungkapan kecurangan, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali faktor – faktor tersebut guna mendapatkan model yang lebih baik dalam memprediksi minat individu untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih seringnya kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan yang dibangun kurang efektif yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak bersedia untuk mengungkap adanya potensi praktik kecurangan atau *fraud* di dalam organisasinya meskipun mereka mengetahui perbuatan tersebut sehingga kebijakan pengungkapan kecurangan tersebut

kurang berhasil dalam mengatasi potensi *fraud*. Begitu pula yang terjadi dalam pengelolaan dana pendidikan di lembaga sekolah. Hal ini dapat dilihat dari masih sering terjadinya kasus *fraud* di lembaga pendidikan sekolah dan banyaknya kerugian dalam sektor pendidikan sebagai akibat adanya penyimpangan dalam pengelolaan keuangan di lembaga sekolah. Dalam hal ini, pejabat dan karyawan pengelola keuangan di lembaga sekolah mempunyai peran penting untuk mengungkap potensi *fraud* yang terjadi sehingga kerugian di sektor pendidikan dapat dicegah. Mereka terlibat langsung dalam pekerjaan mengelola keuangan sekolah sehingga mereka lebih memungkinkan untuk mengetahui secara langsung gejala – gejala *fraud* dalam pengelolaan keuangan di lembaga sekolah. Responden dalam penelitian ini adalah pengelola keuangan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN), dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang berada di Kota Malang. Pengelola keuangan sekolah adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, dan bendahara sekolah, dan staf administrasi keuangan.

## 1.2 Motivasi Penelitian

Korupsi dapat terjadi di berbagai sektor, termasuk juga sektor pendidikan dan lembaga sekolah. Sebagian besar obyek korupsi adalah dana rehabilitasi dan pengadaan sarana dan prasarana sekolah atau madrasah. Tiga bentuk kasus *fraud* yang sering terjadi dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah yaitu korupsi, manipulasi pelaporan keuangan lembaga sekolah, dan pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna. Oleh karena itu, diperlukannya suatu upaya untuk menekan berbagai potensi kerugian yang diakibatkan oleh *fraud*. Salah satu upaya yang dianggap efektif adalah dengan membuat kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan. Meskipun demikian, pengungkapan kecurangan seringkali merupakan tindakan yang menimbulkan dilema sehingga kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan yang dibuat menjadi kurang efektif dalam mengatasi potensi *fraud*.

Yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah:

1. Kecurangan atau *fraud* dapat terjadi di berbagai sektor termasuk juga di institusi pendidikan, maka perlu dilakukan penelitian sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun dan mengevaluasi kebijakan serta sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) agar lebih efektif dalam menekan potensi kerugian akibat terjadinya *fraud*.

2. Penelitian terdahulu masih belum menunjukkan hasil yang konsisten antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lainnya.
3. Peneliti memilih obyek penelitian Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat karena SMA sederajat memiliki ketentuan prasarana dan prasarana yang paling banyak dibandingkan dengan tingkatan SMP sederajat dan SD sederajat yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 24 Tahun 2007. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handayani (2009) bahwa dana rehabilitasi dan pengadaan sarana dan prasarana sekolah/madrasah merupakan obyek korupsi terbesar.
4. Belum terdapat penelitian sebelumnya yang meneliti minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) dengan menggunakan obyek penelitian institusi pendidikan sekolah.
5. Masih sedikit penelitian di Indonesia yang meneliti minat pengungkapan kecurangan dengan berdasarkan pada teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior* – DTPB).

### 1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
2. Apakah tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
3. Apakah sikap (*attitude*) berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
4. Apakah norma subyektif (*subjective norm*) berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
5. Apakah efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
6. Apakah kontrolabilitas (*controllability*) berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Terdapat enam tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti melalui penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
2. Untuk menguji pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
3. Untuk menguji pengaruh sikap terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
4. Untuk menguji pengaruh norma subyektif terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
5. Untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
6. Untuk menguji pengaruh kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

### 1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini terdiri atas kontribusi teoritis, kontribusi praktik, dan kontribusi kebijakan.

#### 1. Kontribusi Teori

Hasil penelitian tentang minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) ini berkontribusi pada teori organisasional prososial yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada semakin rendahnya minat mereka untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan karena adanya keinginan untuk menjaga nama baik organisasi dan rekan kerja serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu, minat untuk mengungkap kecurangan organisasi juga bergantung pada persepsinya mengenai keseriusan pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga berkontribusi pada teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior*) dan teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior*) yang menjelaskan bahwa minat individu untuk melakukan perilaku pengungkapan kecurangan dapat diprediksi melalui sikapnya terhadap perilaku pengungkapan kecurangan, norma subyektif, efikasi atau keyakinan diri, dan kontrolabilitasnya. Semakin baik sikapnya terhadap pengungkapan kecurangan, norma subyektif, efikasi diri, dan

kontrolabilitas, maka berdampak pada semakin tingginya minat untuk mengungkap kecurangan organisasi.

## 2. Kontribusi Praktik

Penelitian ini bermanfaat bagi pengawas sekolah dan pihak lainnya yang bertanggung jawab dalam pengawasan pengelolaan keuangan institusi sekolah sebagai upaya untuk mengurangi potensi kerugian yang diakibatkan oleh adanya *fraud* pada institusi sekolah. Salah satu upaya untuk menekan potensi *fraud* dalam institusi sekolah adalah dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi minat individu untuk melakukan perilaku pengungkapan kecurangan yang terdiri dari komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma suyeaktif, efikasi diri, dan kontrolabilitas.

## 3. Kontribusi Kebijakan

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk digunakan oleh pengawas sekolah maupun pihak lainnya yang berwenang di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) sebagai landasan dalam menyusun maupun mengevaluasi sistem dan kebijakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) agar lebih efektif dalam menekan kecurangan/pelanggaran dalam institusi sekolah terutama kecurangan/pelanggaran yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan lembaga sekolah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Administrasi Keuangan Sekolah

Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan – kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bersama komponen – komponen lain. Dengan kata lain setiap kegiatan yang dilakukan sekolah memerlukan biaya, baik itu disadari maupun tidak disadari. Komponen keuangan dan pembiayaan ini perlu dikelola sebaik – baiknya agar dana – dana yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan (Mulyasa, 2009:48).

##### 2.1.1 Pengertian Administrasi Keuangan Sekolah

Menurut Depdiknas (2003), administrasi keuangan merupakan tindakan pengurusan/ketatausahaan keuangan yang meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban dan pelaporan. Dengan demikian, administrasi keuangan sekolah dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas mengatur keuangan sekolah mulai dari perencanaan, pembukuan, pembelanjaan, pengawasan dan pertanggung-jawaban keuangan sekolah (Jaenudin dan Suroto, 2017).

##### 2.1.2 Sumber – Sumber Keuangan Sekolah

Lembaga sekolah memerlukan sumber keuangan untuk dapat mewujudkan tujuannya, yaitu terlaksananya kegiatan – kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bersama komponen – komponen lain. Sumber keuangan dan pembiayaan sekolah terdiri dari enam bagian (Jaenudin dan Suroto, 2017), yaitu dana dari pemerintah pusat dan daerah yang diperuntukkan bagi kepentingan pendidikan, dana dari orang tua atau peserta didik, dana dai masyarakat, dana dari alumni, dana dari peserta kegiatan dan dana dari kegiatan wirausaha sekolah.

Sumber keuangan sekolah yang pertama adalah dana dari pemerintah. Dana dari pemerintah disediakan melalui jalur Anggaran Rutin dalam Daftar Isian Kegiatan (DIK) yang dialokasikan kepada semua sekolah untuk setiap tahun ajaran. Dana ini lazim disebut dana rutin. Besarnya dana yang dialokasikan di dalam DIK biasanya ditentukan berdasarkan jumlah siswa kelas I, II, dan III. Mata anggaran dan besarnya dana untuk masing – masing jenis pengeluaran sudah ditentukan pemerintah di dalam DIK. Pengeluaran dan pertanggungjawaban atas pemanfaatan dana rutin (DIK) harus benar – benar sesuai dengan mata anggaran tersebut. Selain DIK, pemerintah sekarang juga memberikan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Sumber keuangan sekolah yang kedua adalah dana dari orang tua siswa. Pendanaan dari orang tua siswa ini dikenal dengan istilah iuran komite. Besarnya sumbangan dana yang harus dibayar oleh orang tua siswa ditentukan oleh rapat komite sekolah. Pada umumnya dana komite terdiri dari dana tetap bulan sebagai uang kontribusi yang harus dibayar oleh orang tua setiap bulan selama anaknya menjadi siswa di sekolah, dana *incidental* yang diebankan kepada siswa baru yang biasanya hanya satu kali selama tiga tahun menjadi siswa (pembayarannya dapat diangsur), dan dana sukarela yang biasanya ditawarkan kepada orang tua siswa tertentu yang dermawan dan bersedia memberikan sumbangannya secara sukarela tanpa suatu ikatan apapun.

Sumber keuangan sekolah yang ketiga adalah dana dari masyarakat. Dana ini biasanya merupakan sumbangan sukarela yang tidak mengikat dari anggota – anggota masyarakat sekolah yang menaruh perhatian terhadap kegiatan pendidikan di suatu sekolah. Sumbangan sukarela yang diberikan tersebut merupakan wujud dari kepeduliannya karena merasa terpanggil untuk turut membantu kemajuan pendidikan. Dana ini ada yang diterima dari perorangan, dari suatu organisasi, dari yayasan ataupun dari badan usaha baik milik pemerintah maupun milik swasta.

Sumber keuangan sekolah yang keempat adalah dana bantuan dari para alumni. Bantuan dari para alumni untuk membantu peningkatan mutu sekolah tidak selalu dalam bentuk uang (misalnya buku – buku, alat dan perlengkapan belajar). Namun dana yang dihimpun oleh sekolah dari para alumni merupakan sumbangan sukarela dari para alumni yang merasa terpanggil untuk turut mendukung kelancaran kegiatan – kegiatan demi kemajuan dan pengembangan

sekolah. Dana ini ada yang diterima langsung dari alumni, tetapi ada juga yang dihimpun melalui acara reuni atau lustrum sekolah.

Sumber keuangan sekolah yang kelima adalah dana dari peserta kegiatan. Dana ini dipungut dari siswa sendiri atau anggota masyarakat yang menikmati pelayanan kegiatan pendidikan tambahan atau ekstrakurikuler, seperti pelatihan komputer, kursus bahasa Inggris atau keterampilan lainnya.

Sumber keuangan sekolah yang keenam adalah dana dari kegiatan wirausaha sekolah. Ada beberapa sekolah yang mengadakan kegiatan usaha untuk mendapatkan dana. Dana ini merupakan kumpulan hasil berbagai kegiatan wirausaha sekolah yang pengelolaannya dapat dilakukan oleh staf sekolah atau para siswa misalnya koperasi, kantin sekolah, bazar tahunan, dan lain – lain.

### **2.1.3 Pengelola Keuangan Sekolah**

Pengelola keuangan sekolah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, dan bendahara sekolah, baik guru yang diberi tugas sebagai bendahara maupun pegawai atau tata usaha yang diberi tugas sebagai bendahara (Windarti, 2015). Pelaksanaan administrasi keuangan sekolah menganut azas pemisahan tugas antara fungsi otorisator, ordonator, dan bendahara (Mulyasa, 2009:49). Otorisator adalah pejabat yang diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang mengakibatkan penerimaan dan pengeluaran anggaran. Ordonator adalah pejabat yang berwenang melakukan pengujian dan memerintahkan pembayaran atas segala tindakan yang dilakukan berdasarkan otoritas yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2009:49).

Peran kepala sekolah menurut Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah Indonesia (LPPKS) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, adalah pengawasan keuangan sekolah. Dalam pengelola keuangan lembaga pendidikan/sekolah, kepala sekolah adalah manajer, berfungsi sebagai otorisator, dan dilimpahi fungsi ordonator untuk memerintahkan pembayaran. Namun, tidak dibenarkan melaksanakan fungsi bendaharawan karena kepala sekolah berkewajiban melakukan pengawasan ke dalam (Mulyasa, 2009:49). Kepala sekolah mengkoordinasikan semua kegiatan pengawasan sehingga kegiatan pengawasan berjalan lancar (LPPKS, 2013:20).

LPPKS juga memberikan penjelasan mengenai tugas kepala tata usaha yang berdasarkan pada Keputusan Dirjen Dikdasmen No. 260 dan 261 Tahun 1996. Tugas kepala tata usaha menyusun program kerja tata usaha sekolah,

pengelolaan keuangan sekolah, pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa, pembinaan dan pengembangan karier pegawai tata usaha sekolah, penyusunan administrasi perlengkapan sekolah, penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah, mengkoordinasikan dan melaksanakan 7K, dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan dan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

Dalam beberapa organisasi, membawahi kepala keuangan. Namun, pada sebagian besar organisasi, kepala tata usaha merangkap sebagai manajer atau kepala keuangan. Manajer atau kepala bagian keuangan sekolah berkewajiban untuk menentukan keuangan sekolah, cara mendapatkan dana untuk infrastruktur sekolah, dan penggunaan dana tersebut untuk membiayai kebutuhan sekolah (Andiawati, 2017).

Pengelola keuangan lembaga sekolah selanjutnya adalah bendaharawan. Bendaharawan adalah pejabat yang berwenang melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang atau surat – surat berharga lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta diwajibkan membuat perhitungan dan pertanggungjawaban (Mulyasa, 2009:49). Tugas pokok bendaharawan sekolah berdasarkan LPPKS adalah melaksanakan seluruh administrasi keuangan sekolah yang meliputi keuangan rutin/UYHD/BOPS, dana BOS, dana komite sekolah, dan dana dari sumber lainnya, serta bertanggung jawab langsung kepada kepala tata usaha. Rincian tugas bendaharawan adalah menyimpan dokumen, rekening giro atau bank keuangan sekolah, mengajukan pembayaran, membuat laporan penggunaan keuangan BOPS, BOS, komite sekolah, dan sumber keuangan lainnya, melaksanakan pengambilan dan pengembalian serta pembayaran keuangan negara sesuai petunjuk, menyimpan arsip/dokumen dan SPJ keuangan, membuat laporan posisi anggaran (daya serap), membuat lembar hasil waskat, menjadi atau melaksanakan tugas kebendaharaan dari setiap kepantiaan yang dibentuk sekolah, serta membentuk keuangan berdasarkan sumber keuangannya pada buku kas umum, buku kas pembantu, dan buku kas tabelaris.

Bendahara sekolah di samping mempunyai fungsi – fungsi bendaharawan, juga dilimpahi fungsi ordonator untuk menguji hak atas pembayaran (Mulyasa, 2009:49). Dalam organisasi yang lebih besar, bendahara sekolah dibantu oleh pegawai yang secara khusus mengelola administrasi keuangan lembaga sekolah.

#### 2.1.4 Problematika Pengelolaan Keuangan Sekolah

Lembaga sekolah dalam hal pengelolaan keuangannya pun tidak luput dari berbagai problematika. Menurut LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2013:20), masalah – masalah yang seringkali muncul dalam pengelolaan keuangan sekolah adalah penyalahgunaan keuangan untuk memperkaya diri (korupsi), pelaporan keuangan yang penuh manipulasi, dan pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna.

Menurut LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2013:20), korupsi di sekolah sebenarnya bisa dilakukan oleh siapa saja, tetapi yang seringkali terjerat dalam kasus korupsi biasanya adalah kepala sekolah dan bendahara. Kepala sekolah sebagai manajer memiliki keleluasaan dalam mengendalikan uang. Kebijakan – kebijakan yang dikeluarkan kadang – kadang tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan dalam Rencana Anggaran Belanja Sekolah.

Permasalahan pun sering terjadi dalam hal penyusunan laporan keuangan lembaga sekolah. Laporan keuangan mestinya dibuat secara transparan dan akuntabel, tetapi terkadang laporan keuangan sekolah dibuat dengan kecurangan yang sadar (LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013:20). Sebagian kalangan beranggapan, bahwa mencurangi untuk kebaikan adalah baik. Oleh karena itu, seringkali muncul laporan – laporan keuangan palsu, kuitansi palsu, tanda tangan palsu, dan stempel palsu (LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013:20).

Permasalahan keuangan lainnya yang juga sering terjadi dalam lembaga sekolah adalah pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna. Dalam rencana anggaran terkadang masih bersifat umum. Misal, anggaran untuk membeli buku yang tidak disebutkan buku apa secara pasti (LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013). Tetapi, manajer sekolah harus arif dalam membelanjakan buku yang memang benar – benar dibutuhkan, bukan kemudian belanja buku apa saja asalkan diskonnya besar dan kemudian diskon tersebut masuk kantong sendiri (LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013).

Masalah dalam pengelolaan keuangan merupakan masalah yang sangat penting bagi lembaga sekolah. Meskipun demikian, masalah – masalah tersebut dapat dihindari apabila ada pengawasan yang berkesinambungan yang selalu

dilaksanakan sehingga masalah dapat diminimalisasi (LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013).

## **2.2 Fraud**

*Fraud* adalah sebuah kata yang memiliki banyak definisi. Definisi *fraud* dapat ditemukan dari beberapa sumber, antara lain definisi *fraud* yang dikemukakan oleh Singleton dan Singleton (2010:40), *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), dan Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP).

### **2.2.1 Definisi Fraud**

Singleton dan Singleton (2010:40) memberikan beberapa definisi mengenai *fraud*. Menurut Singleton dan Singleton (2010:40) *fraud* adalah sebuah kejahatan. *Fraud* adalah istilah umum dan mencakup berbagai hal yang bisa dilakukan oleh kecerdikan manusia, yang digunakan oleh individu untuk mendapatkan keuntungan dengan cara atau pernyataan palsu. Tidak ada aturan pasti yang ditetapkan sebagai dalil umum dalam mendefinisikan *fraud* karena mencakup cara – cara yang mengherankan, tipuan, kecurangan, dan tidak *fair* yang mana orang lain ditipu. Satu – satunya yang menjadi batasan definisi adalah ketidakjujuran manusia. Singleton dan Singleton (2010:40) juga memberikan definisi mengenai *corporate fraud*. *Corporate fraud* adalah penipuan yang dilakukan oleh, untuk, atau terhadap perusahaan bisnis. Terdapat pula *management fraud*. *Management fraud* adalah kesalahan yang disengaja dari tingkat perusahaan atau unit kerja yang dilakukan oleh pegawai yang bertugas sebagai manajemen yang berusaha untuk mendapatkan keuntungan dari *fraud* tersebut dalam hal promosi, bonus atau insentif ekonomi lainnya, dan simbol status. Selain itu, definisi orang awam tentang *fraud*. Seperti yang umum dipahami seperti ketidakjujuran dalam bentuk penipuan yang disengaja atau pernyataan yang tidak benar dari fakta material.

*The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mendefinisikan *fraud* dan penyalahgunaan wewenang (*fraud* karyawan) sebagai penggunaan jabatan seseorang untuk keuntungan pribadi melalui penyalahgunaan atau pencurian sumber daya atau aset organisasi. ACFE mendefinisikan *fraud* laporan keuangan sebagai penyimpangan yang disengaja dari kondisi keuangan pada sebuah perusahaan yang dilakukan melalui salah saji yang disengaja atau

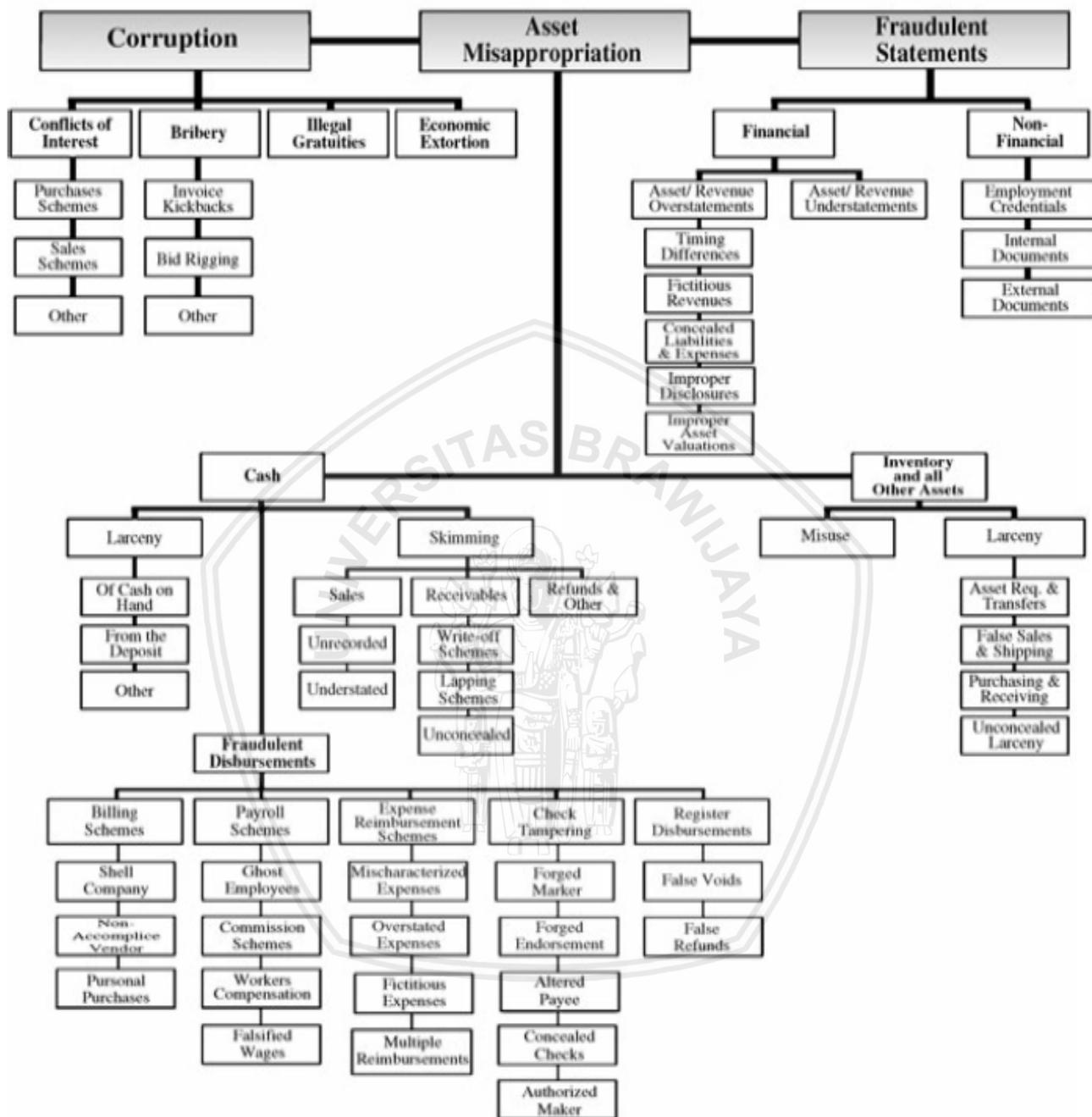
penghilangan dari jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk menipu pengguna laporan keuangan.

Tuanakotta (2010:194) mengungkapkan bahwa dalam Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP) juga menyebutkan beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud*. Pasal 362 tentang Pencurian (definisi KUHP: “mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum”). Pasal 368 tentang Pemerasan dan Pengancaman (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seseorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang”). Pasal 372 tentang Penggelapan (definisi KUHP: “dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan”). Pasal 378 tentang Perbuatan Curang (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang maupun menghapuskan piutang”). Pasal 396 tentang Merugikan Pemberi Piutang dalam Keadaan Pailit. Pasal 406 tentang Menghancurkan atau Merusakkan Barang (definisi KUHP: “dengan sengaja atau melawan hukum menghancurkan, merusakkan, membikin tak dapat dipakai atau menghilangkan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain”); Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 yang secara khusus diatur dalam Undang – Undang Tindak Pidana Korupsi (Undang – Undang Nomor 31 Tahun 1999).

### **2.2.2 Fraud Tree (Pohon Fraud)**

Pohon *fraud* menggambarkan cabang – cabang dari *fraud* dalam hubungan kerja, beserta ranting – rantingnya yang digambarkan dalam Gambar 2.1. Pohon *fraud* ini memiliki tiga cabang utama, yaitu *corruption*, *asset misappropriation*, dan *fraudulent statements*. Pohon *fraud* ini membantu akuntan forensik mengenali dan mendiagnosis *fraud* yang terjadi (Tuanakotta, 2010:205).

Gambar 2.1  
Fraud Tree



Sumber: Singleton dan Singleton (2010:63)

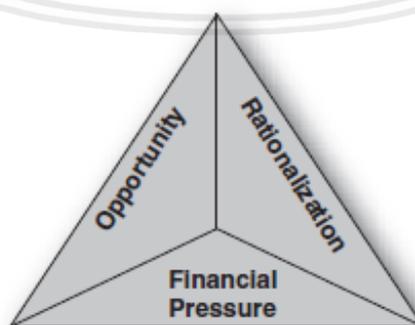
*Fraudulent statement* adalah *fraud* dalam laporan keuangan yang berupa salah saji (baik *overstatement* maupun *understatement*) (Tuanakotta, 2010:203). *Fraudulent statement* biasanya dilakukan eksekutif. Eksekutif yang melakukan *fraud* sering didorong oleh motif yang terkait dengan harga saham di pasar

(misalnya bonus saham, tekanan untuk tetap menjaga harga saham tetap tinggi atau lebih tinggi, dan lain – lain) (Singleton dan Singleton, 2010:62). *Asset misappropriation* memiliki arti mengambil aset secara ilegal (tidak sah atau melawan hukum) yang dilakukan oleh seseorang yang berwenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut atau yang disebut dengan menggelapkan (Tuanakotta, 2010:199). Skema *asset misappropriation* biasanya dilakukan oleh karyawan dan mencakup sejumlah besar skema yang berbeda. Korupsi melibatkan sejumlah skema, seperti penyuapan dan pemerasan, yang biasanya melibatkan seseorang di dalam entitas yang bekerja sama dengan seseorang di luar entitas, walaupun orang tersebut tidak sepenuhnya terlibat (Singleton dan Singleton, 2010:62).

### 2.2.3 *Fraud Triangle*

Pada tahun 1950 – an, Donald Cressey didukung oleh Edwin Sutherland melakukan wawancara terhadap 200 orang pelaku penggelapan. Salah satu kesimpulan utamanya adalah setiap *fraud* memiliki hal yang sama, yaitu (1) tekanan (kadang – kadang disebut dengan motivasi dan biasanya merupakan kebutuhan *nonshareable*; (2) rasionalisasi; dan (3) pengetahuan dan kesempatan untuk melakukan kejahatan. *Fraud triangle* ini bermanfaat untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi *fraud* dengan benar (Singleton dan Singleton, 2010:44). *Fraud triangle* ditampilkan pada Gambar 2.2.

**Gambar 2.2**  
***Fraud Triangle***



Sumber: Singleton dan Singleton (2010:45)

Tekanan atau motivasi mengacu pada sesuatu yang telah terjadi dalam kehidupan pribadi pelaku *fraud* yang membuat dirinya menjadi sangat stres

sehingga memotivasi dia untuk mencuri. Biasanya motivasi itu berpusat pada beberapa tekanan finansial, namun bisa pula tekanan jenis yang lain seperti kebiasaan narkoba atau kebiasaan berjudi yang menciptakan kebutuhan finansial yang besar untuk mempertahankan kebiasaannya. Terkadang pelaku *fraud* termotivasi oleh beberapa insentif lainnya, misalnya kecurangan laporan keuangan yang biasanya terkait dengan harga saham atau bonus kinerja. Terkadang keserakahan yang tidak terpuaskan menyebabkan orang – orang kaya melakukan kecurangan (Singleton dan Singleton, 2010:44).

Rasionalisasi adalah mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudahnya (Tuanakotta, 2010:212). Cara pelaku *fraud* melakukan rasionalisasi atas tindakan yang mereka lakukan misalnya mereka akan mencuri dari majikannya, namun secara mental meyakinkan diri mereka bahwa mereka akan melunasinya, yaitu “hanya meminjam uang”. Pelaku yang lain percaya bahwa mereka berhak mendapat keuntungan dari kecurangan tersebut dan hanya bertindak sendiri untuk memberikan perlakuan yang adil, misalnya mereka layak untuk mendapat kenaikan gaji. Banyak juga alasan lainnya, misalnya pelaku *fraud* beralasan menggunakan dana tersebut untuk tujuan sosial, misalnya untuk membiayai pendirian sebuah klinik (Singleton dan Singleton, 2010:46).

Selanjutnya adalah pada aspek peluang. Menurut penelitian Cressey, pelaku *fraud* selalu memiliki pengetahuan dan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Karyawan dan manajer yang telah ada selama bertahun – tahun tahu betul mana kelemahan pada pengendalian internal dan telah memiliki pengetahuan yang cukup tentang bagaimana melakukan kejahatan dengan sukses. Sebuah prasyarat untuk memiliki kesempatan adalah pelaku berada dalam posisi kepercayaan dan sulit untuk melakukan *fraud* tanpa berada dalam posisi yang terpercaya atas aset. Namun, faktor utama dalam peluang adalah pengendalian internal. Kelemahan atau tidak adanya pengendalian internal akan memberi kesempatan kepada penipu untuk melakukan kejahatan mereka. Kesempatan untuk melakukan kecurangan merajalela dengan adanya manajemen yang longgar dan perhatian yang tidak memadai terhadap pengendalian internal (Singleton dan Singleton, 2010:46).

## 2.3 Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Beberapa ahli dan lembaga memberikan definisi mengenai *whistleblowing* atau pengungkapan kecurangan, antara lain Crook (2000), Waytz, Dungan, dan Young (2013), dan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG). *Whistleblowing* atau pengungkapan kecurangan juga sangat berkaitan erat dengan bidang keilmuan akuntansi forensik, yaitu pengungkapan kecurangan dianggap sebagai tindakan pengendalian internal yang dilakukan oleh anggota organisasi agar organisasi dapat terhindar dari kerugian yang diakibatkan oleh *fraud*. Anggota organisasi yang melakukan tindakan pengungkapan kecurangan tersebut akan menghadapi dilema karena di satu sisi pengungkapan kecurangan merupakan tindakan yang mendukung kejujuran, namun di sisi yang lain tindakan tersebut dianggap melanggar kewajiban loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk membangun kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) sebagai alat pengendalian terhadap potensi *fraud* pada organisasi.

### 2.3.1 Definisi Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Beberapa ahli dan lembaga memberikan definisi mengenai sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), antara lain Crook (2000), Waytz, Dungan, dan Young (2013), dan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG). Crook (2000) mendefinisikan *whistleblowing* dari dua sudut pandang, yaitu sudut pandang pemberi kerja dan sudut pandang karyawan. Dari sudut pandang pemberi kerja, *whistleblowing* umumnya dipahami sebagai tindakan di mana seorang karyawan mengungkapkan keprihatinannya sehubungan dengan *fraud*, tindakan ilegal, atau tindakan tidak etis lainnya di luar organisasi karena adanya berbagai alasan yang membuat mereka merasa tidak dapat mengajukan masalah ini secara internal. Dari sudut pandang karyawan, *whistleblowing* adalah suatu bentuk tindakan ketika seorang karyawan melaporkan sesuatu, baik secara internal maupun secara eksternal.

Menurut KNKG, sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi

atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*).

Selanjutnya KNKG menyatakan bahwa pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. KNKG lebih lanjut menjelaskan bahwa pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor seyogyanya memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti.

Mustapha dan Siaw L.S. (2012) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan praktik ilegal dan tidak sah oleh anggota organisasi yang berada di bawah kendali majikan mereka kepada orang yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan atau orang yang mengungkap tindakan koruptif, pemborosan, *fraud*, salah urus, atau penyalahgunaan wewenang yang bertentangan dengan undang – undang atau peraturan negara, baik di sektor publik maupun di sektor swasta. *Whistleblower* dapat juga didefinisikan sebagai mata – mata organisasi terhadap undang – undang federal atau negara bagian kepada atasan mereka atau pemerintah, dan individu yang ingin melapor dugaan tindakan penyimpangan harus mempertimbangkan konsekuensi potensial dari keputusan tersebut sebelum menyampaikan kesalahan kepada pihak berwenang atau atasan.

Waytz, dkk. (2013) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan melaporkan perilaku orang lain yang tidak etis kepada pihak ketiga. Menurut Waytz, dkk. (2013), *whistleblowing* melibatkan dua komponen utama, yaitu (1) melaporkan perilaku tidak etis (2) kepada pihak ketiga.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut, maka *whistleblowing* dapat diartikan sebagai tindakan dari seorang pegawai atau mantan pegawai suatu organisasi, untuk mengungkap apa yang dia percaya sebagai perilaku ilegal, kecurangan, atau tidak etis kepada manajemen/manajemen puncak (*intenal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*).

### 2.3.2 Pengungkapan Kecurangan dalam Akuntansi Forensik

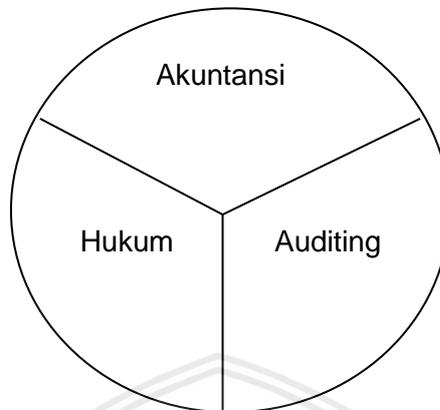
Akuntansi forensik telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Akuntansi forensik terdiri dari dua kata, yaitu akuntansi dan forensik. Menurut Ibrahim dan Abdullah (2010), forensik berkaitan dengan, terhubung dengan, atau digunakan di dalam pengadilan hukum atau dalam diskusi publik dan perdebatan. Kata forensik berasal dari Bahasa Latin "*forensis*" yang bermakna mengumpulkan fakta untuk mendukung sebuah argumen, memberikan bukti atau fakta di pengadilan. Akuntansi forensik adalah penerapan dari keahlian finansial dan investigasi mental terhadap isu – isu yang belum terselesaikan yang dilakukan dalam konteks menyusun bukti. Seorang akuntan forensik bertugas dalam pendeteksian *fraud* atau ketidakberesan yang terjadi di suatu organisasi dan dilakukan sesuai dengan permintaan organisasi.

Menurut Singleton dan Singleton (2010:12), akuntansi forensik mengacu pada pandangan komprehensif dari investigasi *fraud*. Ini meliputi pencegahan *fraud* dan analisis pengendalian *antifraud*. Akuntansi forensik akan mencakup audit catatan akuntansi untuk mencari bukti *fraud*. Investigasi *fraud* untuk membuktikan *fraud* akan menjadi bagian dari akuntansi forensik. Seorang akuntan forensik memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang terkait dengan siklus *fraud*, termasuk dalam penyelesaian hukum.

Tuanakotta (2010:5) mendefinisikan akuntansi forensik dengan mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu (1) cabang ilmu kedokteran yang berhubungan dengan penerapan fakta medis pada masalah hukum; (2) ilmu bedah yang berkaitan dengan penentuan identitas mayat seseorang yang ada kaitannya dengan kehakiman dan peradilan. Akuntansi forensik juga dapat didefinisikan sebagai penerapan disiplin akuntansi dalam arti luas, termasuk auditing, pada masalah hukum di dalam atau di luar pengadilan, di sektor publik maupun privat (Tuanakotta, 2010:4).

Pada awalnya, akuntansi forensik merupakan perpaduan sederhana antara akuntansi dan hukum, misalnya penggunaan akuntan forensik dalam kasus pembagian harta gono – gini. Dalam perkembangan selanjutnya, yaitu pada kasus atau permasalahan yang lebih pelik, ada satu bidang tambahan di samping bidang akuntansi dan hukum (Tuanakotta, 2010:19). Dengan demikian, ruang lingkup akuntansi forensik terdiri atas akuntansi, hukum, dan auditing yang ditampilkan pada Gambar 2.3.

**Gambar 2.3**  
**Diagram Akuntansi Forensik**



Sumber: Tuanakotta (2010:19)

Dalam pelaksanaan audit umum maupun audit khusus untuk mendeteksi *fraud*, auditor (baik auditor internal maupun auditor eksternal) secara proaktif berupaya melihat kelemahan – kelemahan dalam sistem pengendalian internal, terutama dalam hal perlindungan terhadap aset yang rawan akan terjadinya *fraud*. Kalau dalam audit umum diperoleh temuan audit atau adanya tuduhan dari pihak lain maupun adanya keluhan, maka auditor bersikap reaktif menanggapi temuan, tuduhan, atau keluhan tersebut. Temuan audit, tuduhan, atau keluhan bisa juga mengarah kepada petunjuk adanya *fraud*. Dengan demikian, auditor bereaksi atas temuan, tuduhan, dan keluhan tersebut serta mendalaminya dengan melaksanakan audit investigatif. (Tuanakotta, 2010:19). Salah satu teknik audit investigatif untuk mengungkap *fraud* adalah dengan pemanfaatan *whistleblower* (Tuanakotta, 2010:296). Akuntan forensik membutuhkan kerjasama dari pengungkap kecurangan (*whistleblower*) untuk mengklarifikasi isu – isu tertentu (Ibrahim dan Abdullah, 2010). Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan salah satu mekanisme pengendalian internal untuk mencegah pelanggaran organisasi dan oleh karena itu penting untuk mendorong mereka yang memiliki pengetahuan luas untuk tampil mengungkapkan informasi ini (Zakaria, 2015). Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) diklaim sebagai alat yang penting untuk mengurangi korupsi dan situasi yang berbahaya karena *whistleblowing* dapat meningkatkan pengungkapan informasi tentang kegiatan ilegal, berbahaya, atau tidak etis oleh pemerintah dan organisasi swasta (Mustapha dan Siaw L.S., 2012).

### 2.3.3 Dilema yang Dihadapi *Whistleblower*

Keputusan untuk melaporkan perilaku tidak etis yang dilakukan orang lain kepada pihak ketiga merupakan tindakan yang menghadirkan dilema. Perbedaan penilaian orang terhadap norma – norma moral, yaitu kejujuran versus kesetiaan, berkontribusi terhadap keputusan dalam pengungkapan fakta. Kejujuran dan kesetiaan sama – sama mewakili nilai – nilai moral dasar. Meskipun kejujuran dan kesetiaan sama – sama mewakili nilai – nilai moral dasar, namun kadang – kadang konflik terjadi. Kesetiaan mendorong perilaku preferensial, yaitu sebuah tanggung jawab untuk mendukung kelompok sendiri atau kelompok lainnya. Norma kejujuran dan kesetiaan bentrok selama keputusan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Di satu sisi, *whistleblower* mungkin bertindak untuk menciptakan kejujuran saat mengekspos kesalahan, kejahatan, maupun kecurangan organisasi, namun di sisi yang lain *whistleblowing* mungkin merupakan tindakan ketidaksetiaan (Waytz, Dungan, dan Young, 2013). sistem Pengungkapan kecurangan juga sering dikecam karena secara moral tidak dapat dibenarkan dengan alasan melanggar kewajiban loyalitas dan kerahasiaan terhadap organisasi dan rekan kerja (Crook, 2000).

Oleh karena itu, karyawan mungkin menyadari bahwa mungkin ada sesuatu yang salah dalam organisasi mereka, namun seringkali mereka tidak mengungkapkan keprihatinan mereka. Hal ini mungkin karena mereka merasa bahwa sistem pengungkapan kecurangan termasuk dalam tindakan yang tidak setia kepada rekan kerja maupun organisasi mereka atau mereka juga takut akan menjadi korban akibat tindakannya (Crook, 2000). Sebagian besar *whistleblower* menghadapi dampak negatif sebagai akibat perbuatan yang mereka lakukan, seperti balas dendam, penembakan, merasa tertekan, dan dikucilkan (Waytz, dkk., 2013). Sebagian dari mereka juga mengalami kehilangan pekerjaan setelah mengumumkan adanya *fraud*. Sebagian dari mereka justru dijadikan kambing hitam dan berpotensi bersalah (Rothschild dan Miethe, 1999).

### 2.3.4 Manfaat Sistem Pengungkapan Kecurangan

*Fraud* merupakan permasalahan serius yang dapat berpengaruh di semua organisasi dan menyebabkan kerugian besar yang tidak tercatat (Crook, 2000). Survei internasional oleh Ernst & Young menemukan bahwa sebagian besar *fraud*, yaitu sebanyak 84 persen dilakukan oleh karyawan. Suatu organisasi mungkin yakin bahwa pengendalian internalnya tidak akan

membiarkan *fraud* terjadi, namun pelaku *fraud* memiliki waktu dan motivasi untuk memperhatikan peluang secara detail dan menyembunyikan jejak mereka di antara jutaan transaksi yang tidak kelihatan. Terlebih lagi, sebagian besar *fraud* ditemukan secara kebetulan, yang salah satunya melalui pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) dan bukan melalui prosedur manajemen atau melalui prosedur audit (Crook, 2000). Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) adalah salah satu mekanisme pengendalian internal untuk mencegah kesalahan organisasi dan oleh karena itu penting untuk mendorong mereka yang memiliki pengetahuan luas untuk tampil mengungkapkan informasi ini (Zakaria, 2015). Satu dari empat karyawan mengetahui terjadinya pelanggaran, namun 52 persen di antara mereka tidak berbuat apa – apa. Dengan adanya sistem pengungkapan kecurangan, maka diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan (Tuanakotta, 2010:612). Karyawan adalah pengguna potensial dari pengungkapan kecurangan karena mereka terlibat secara aktif dalam kegiatan operasional dan teknis organisasi. Mereka memiliki pengetahuan yang detail tentang bagaimana organisasi mereka bekerja dan mereka adalah pihak yang paling mengetahui tentang adanya korupsi di tempat kerja mereka (Winardi, 2013).

Tuanakotta (2010) mengungkapkan beberapa manfaat yang akan diperoleh dari pengungkapan kecurangan. Manfaat yang pertama adalah tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi organisasi kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman. Manfaat yang kedua adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap system pelaporan yang efektif. Manfaat yang ketiga adalah tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran. Manfaat yang keempat adalah tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik. Manfaat yang kelima adalah mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi. Manfaat yang keenam adalah mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran. Manfaat yang ketujuh adalah meningkatnya reputasi organisasi di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum. Manfaat yang

kedelapan adalah memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritical dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

#### **2.4 Teori Perilaku Organisasional Prososial (*Prosocial Organizational Behavior Theory*)**

Terdapat empat ciri orientasi nilai sosial, yaitu orientasi altruistik, orientasi prososial, orientasi individualistik, dan orientasi kompetitif. Seseorang yang berorientasi altruistik cenderung ingin meningkatkan kesejahteraan orang lain sebagai tujuan akhir (Dozier dan Miceli, 1985). Seseorang yang berorientasi prososial cenderung memaksimalkan hasil untuk diri mereka dan orang lain (yaitu, kerja sama) dan untuk meminimumkan perbedaan antara hasil untuk diri mereka sendiri dan orang lain (yaitu, kesetaraan) (Van Lange, dkk., 1997). Seseorang yang berorientasi individualistik cenderung untuk memaksimalkan hasil untuk diri mereka sendiri dengan sedikit atau tidak memperhatikan hasil untuk orang lain (Van Lange, dkk., 1997). Selanjutnya, seorang kompetitor cenderung memaksimalkan hasil milik mereka relatif terhadap hasil orang lain, mencari keuntungan relatif dari orang lain (Van Lange, dkk., 1997).

Teori perilaku organisasional prososial (*prosocial organizational behavior theory*) adalah teori yang menjelaskan perilaku prososial, yaitu tindakan sosial positif yang dilakukan untuk menghasilkan dan memelihara kesejahteraan dan integritas antar sesama (Brief dan Motowidlo, 1986). Beberapa perilaku prososial adalah membantu, berbagi, menyumbang, bekerja sama, dan menjadi relawan. Secara umum, perilaku prososial adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi orang atau beberapa orang yang menjadi sasarannya. Brief dan Motowidlo (1986) mengemukakan beberapa kriteria untuk menggambarkan perilaku prososial, yaitu (a) dilakukan oleh anggota organisasi, (b) ditujukan pada individu, kelompok, atau organisasi dengan siapa dia berinteraksi saat melaksanakan peran organisasinya, dan (c) dilakukan dengan tujuan untuk mempromosikan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi yang menjadi sasarannya.

Terdapat 13 jenis perilaku organisasional prososial yang dikemukakan oleh Brief dan Motowidlo (1986), yaitu:

1. Membantu rekan kerja dengan masalah pekerjaan. Contohnya adalah membantu rekan kerja yang tidak hadir, mengarahkan orang baru meskipun tidak diperlukan, dan membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat.
2. Membantu rekan kerja dengan urusan pribadi. Misalnya, membantu rekan kerja mengatasi masalah pribadi seperti masalah keluarga, gangguan emosional, atau menghindari kecaman karena berbuat kesalahan atau melanggar peraturan organisasi.
3. Menunjukkan sikap toleran dalam keputusan kepegawaian. Misalnya hal yang melibatkan keputusan personil seperti perekrutan, penilaian kerja, dan kompensasi. Dalam kasus ini, perilaku prososial berupa keringanan – keringanan dimana target yang tidak terpenuhi dalam perekrutan, penilaian kinerja, dan keputusan kompensasi. Dalam hal ini, keputusan terbaik organisasi adalah saat keputusan semacam itu dibuat secara akurat dan adil, perilaku prososial semacam ini umumnya tidak bertujuan untuk efektivitas organisasi.
4. Menyediakan jasa atau produk kepada konsumen secara konsisten. Salah satu jenis perilaku prososial terhadap konsumen individual adalah dengan menyediakan jasa atau produk secara konsisten. Anggota organisasi harus memastikan bahwa konsumen benar – benar dapat dapat dibantu dan akan mendapatkan keuntungan dari produk atau jasa organisasi.
5. Menyediakan jasa atau produk kepada konsumen dengan tidak konsisten. Tipe kedua dari perilaku prososial terhadap konsumen adalah menyediakan barang atau jasa dengan cara yang tidak konsisten secara organisasi. Pelanggan atau *client* mungkin terbantu dengan karyawan yang menyediakan barang atau jasa yang merugikan organisasi. Misalnya, petugas penjualan yang menawarkan harga di bawah harga yang ditentukan atau mungkin menunjukkan sisi negatif dari produknya sehingga pelanggan menjadi tidak mempercayai produk tersebut. Selain itu, anggota organisasi mungkin berusaha memberikan layanan dengan mengabaikan peraturan dan prosedur organisasi yang penting dan dengan demikian hal ini dapat membantu *client*.
6. Membantu konsumen dengan masalah pribadi yang tidak terkait dengan layanan atau produk organisasi. Contohnya adalah anggota organisasi yang memberikan layanan pribadi, seperti mendengarkan dengan simpatik

mengenai masalah pribadi dan memberikan nasihat secara informal kepada konsumen terkait dengan hal tersebut.

7. Mematuhi nilai, kebijakan, dan peraturan organisasi.
8. Menyarankan perbaikan prosedur, administrasi, atau organisasi. Contohnya adalah mengubah organisasi untuk menjadi lebih sukses.
9. Mengarahkan organisasi kepada prosedur dan kebijakan yang tidak semestinya. Kadang – kadang anggota organisasi melihat bahwa terdapat kebijakan tertentu dari organisasi yang tidak etis, ilegal, atau berbahaya bagi kepentingan jangka panjang organisasi, namun dia tidak dapat menyarankan atau melakukan perubahan secara langsung. Dia mungkin akan mencoba untuk meniup peluit dan membawa masalah ini kepada orang lain atau agen yang dapat melakukan tindakan korektif.
10. Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi. Contohnya adalah tidak menghabiskan waktu dalam percakapan yang terlalu banyak dan tidak menghabiskan waktu dengan beristirahat yang terlalu banyak.
11. Kesukarelaan untuk tugas tambahan. Contohnya adalah menjadi relawan untuk kegiatan seperti penugasan komite dan berbagai proyek yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu juga membantu dalam memperlancar tugas organisasi dan melindungi organisasi dari bahaya yang tidak terduga.
12. Tinggal bersama dengan organisasi meskipun organisasi mengalami kesulitan sementara. Kesetiaan terhadap organisasi juga merupakan bentuk perilaku prososial.
13. Menunjukkan hal – hal baik yang terdapat pada organisasi kepada pihak luar. Cara kedua untuk mengungkapkan kesetiaan adalah dengan membela dan membicarakan hal yang baik tentang organisasi tersebut kepada pihak luar. Tindakan seperti ini dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata konstituen luar, seperti komunitas keuangan dan investasi, *marketplace*, dan pasar tenaga kerja.

Komitmen organisasi dan *whistleblowing* merupakan bagian dari perilaku prososial yang lebih luas (Brief dan Motowidlo, 1986). Komitmen organisasi terdiri dari (a) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; (b) kemauan untuk memberikan usaha yang banyak atas nama organisasi; (c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Brief dan Motowidlo, 1986). Individu yang berkomitmen terhadap

organisasinya akan bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi. Sedangkan *whistleblowing* adalah tindakan untuk mengungkap praktik organisasi yang tidak benar kepada seseorang yang mungkin bisa memperbaikinya. Oleh karena itu, keseriusan atau potensi pelanggaran yang dirasakan mungkin berhubungan dengan keputusan tentang apakah seseorang harus melaporkan pelanggaran tersebut (Miceli dan Near, 1985). Suatu pelanggaran yang dianggap serius adalah ketika pelanggaran tersebut sering terjadi atau melibatkan sejumlah besar uang (Miceli dan Near, 1985). Jika pelanggaran yang diamati tidak serius, maka kemungkinan dukungan dari orang lain juga rendah sehingga hal ini hanya akan mengeluarkan biaya kampanye yang lebih besar agar mendapatkan dukungan dari orang lain untuk melawan aktivitas tersebut (Miceli dan Near, 1985). Manajer menengah lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* saat tindakan pelanggaran tersebut dianggap serius daripada tindakan pelanggaran yang kurang serius (Miceli dan Near, 1985).

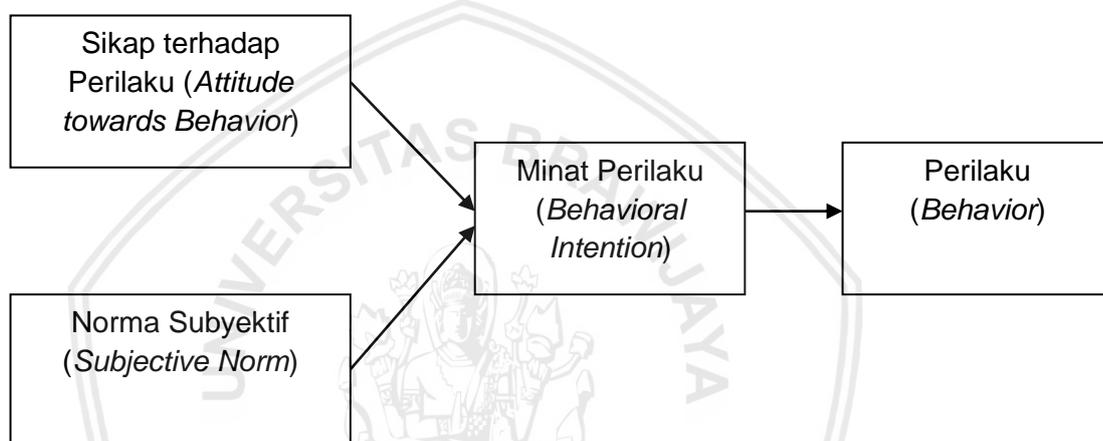
## 2.5 Teori Perilaku Rencanaan (*Theory of Planned Behavior*)

Teori perilaku rencanaan (*theory of planned behavior* – TPB) adalah teori yang dibangun oleh Icek Ajzen pada tahun 1988 dan teori ini merupakan pengembangan dari teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action* – TRA) yang dibangun oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1980. Dalam teori tindakan beralasan, minat perilaku dan perilaku adalah dua hal yang berbeda. Minat adalah keinginan untuk melakukan suatu perilaku sedangkan perilaku adalah tindakan nyata yang dilakukan oleh individu. TRA menjelaskan bahwa keinginan untuk melakukan perilaku tersebut ditentukan oleh adanya sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) dan norma subyektif (*subjective norm*). Sikap adalah perasaan positif atau negatif yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan nyata sementara norma subyektif adalah persepsi seseorang tentang kepercayaan – kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi minat orang tersebut untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkannya (Jogiyanto, 2007:35).

Dengan demikian, ada tiga tahapan manusia untuk melakukan perilaku, yang dijelaskan oleh TRA (Jogiyanto, 2007:35). Pada tahap awal, perilaku ditentukan oleh minat. Tahap kedua, minat dapat dijelaskan dalam bentuk sikap – sikap terhadap perilaku (*attitudes toward the behavior*) dan norma – norma

subyektif (*subjective norm*). Tahap ketiga adalah individu mempertimbangkan sikap – sikap (*attitudes*) dan norma – norma subyektif (*subjective norm*) dalam bentuk kepercayaan – kepercayaan tentang konsekuensi melakukan perilakunya dan tentang ekspektasi – ekspektasi normatif dari orang yang direferensi (*referent*) yang relevan. Gambar 2.4 menunjukkan model teori tindakan beralasan yang dibangun oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1980.

**Gambar 2.4**  
**Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)**



Sumber: Jogiyanto (2007:33)

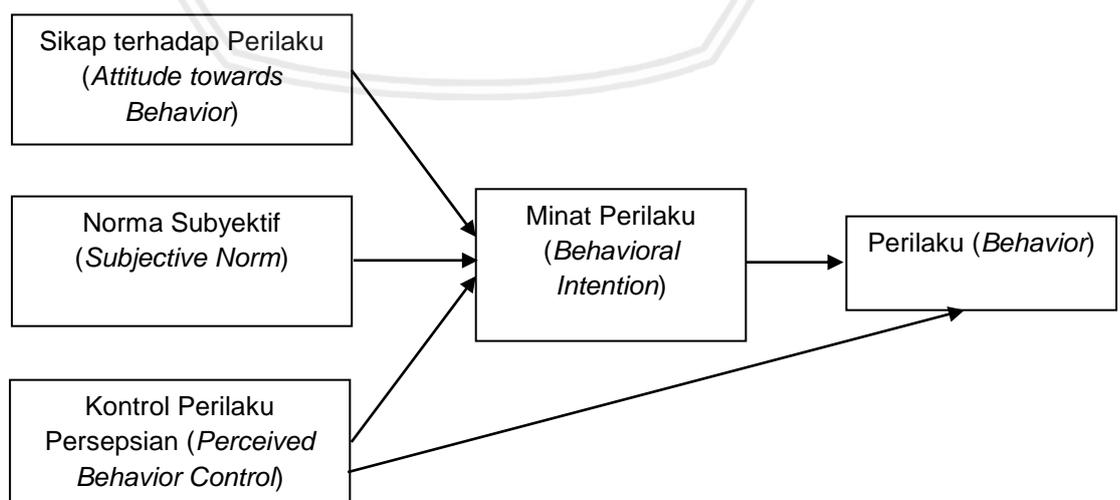
Selanjutnya, Ajzen (1991) menambahkan konstruk konstruk yang disebut dengan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control– PBC*) pada teori tindakan beralasan. Ajzen (1991) berpendapat bahwa model asli, yaitu teori tindakan beralasan memiliki keterbatasan yang berkaitan dengan perilaku dimana orang memiliki kontrol kehendak yang tidak lengkap. Dengan demikian, asumsi dasar teori perilaku perencanaan adalah banyak perilaku yang tidak semuanya berada di bawah kontrol penuh individual sehingga pentingnya aspek kontrol perilaku persepsian. Kontrol perilaku persepsian mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu serta hambatan dan rintangan yang diantisipasi (Ajzen, 1991). Kontrol perilaku persepsian dapat juga didefinisikan sebagai persepsi individu tentang kemudahan atau kesulitan untuk melakukan suatu perilaku oleh karena adanya faktor pendukung maupun faktor penghambat. Kontrol perilaku yang dirasakan dalam teori perilaku perencanaan

umumnya mengacu pada harapan orang mengenai sejauh mana mereka mampu melakukan perilaku tertentu, sejauh mana mereka memiliki sumber daya yang diperlukan dan mereka percaya bahwa dapat mengatasi rintangan apapun yang mungkin mereka hadapi, baik rintangan yang bersifat internal maupun eksternal. Ketika orang percaya bahwa mereka memiliki sumber daya dan kesempatan yang dibutuhkan (misalnya keterampilan, waktu, uang, kerjasama dengan orang lain) serta mereka merasa bahwa rintangan yang mereka hadapi sedikit dan mudah untuk dikelola, mereka seharusnya memiliki yakin pada kemampuan mereka untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991).

Dengan demikian, teori perilaku perencanaan mempostulasikan konsep tiga determinan independen dari minat. Prediktor yang pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) dan mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang baik atau tidak baik terhadap perilaku yang bersangkutan. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subyektif (*subjective norm*), yaitu mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Yang ketiga adalah kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Sebagai aturan umum, semakin baik sikap dan norma subyektif sehubungan dengan perilaku, semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka semakin kuat minat individual untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan (Ajzen, 1991). Gambar 2.5 menunjukkan model teori perilaku perencanaan yang dibangun oleh.

**Gambar 2.5**

**Teori Perilaku Rencana (*Theory of Planned Behavior*)**



Sumber: Ajzen (1991)

## 2.6 Teori Perilaku Rencana Didekomposisi (*Decomposed Theory of Planned Behavior*)

Dalam perkembangan selanjutnya, Icek Ajzen mendekomposisi konstruk kontrol perilaku persepsian pada tahun 2002 menjadi dua sub konstruk, yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kontrolabilitas (*controllability*). Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan perilaku. Dalam konsep efikasi diri, partisipan diminta untuk menilai kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan mereka dalam melakukan perilaku pada berbagai keadaan. Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku (Ajzen, 2002). Kontrolabilitas dapat didefinisikan sebagai kepercayaan atau persepsi tentang sejauh mana perilaku tersebut dilakukan atas kehendak pelaku. Kontrolabilitas melibatkan kepercayaan orang – orang bahwa mereka memiliki kendali atas perilaku tersebut bahwa melakukan atau tidak melakukan perilaku adalah atas kehendak mereka (Ajzen, 2002). Teori yang dikemukakan oleh Ajzen (2002) ini disebut dengan teori perilaku rencana yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior*).

Beberapa peneliti kemudian menggunakan kedua konstruk yang dikemukakan oleh Ajzen (2002) itu untuk menguji pengaruhnya terhadap minat perilaku. Peneliti tersebut antara lain Hsu dan Siu (2004) serta Pertl, dkk. (2010). Hsu dan Siu (2004) meneliti pengaruh efikasi diri dan kontrolabilitas terhadap minat keberlanjutan pada karyawan di 100 perusahaan Taiwan untuk menggunakan e – *service* pajak. Hasil riset Hsu dan Siu (2004) membuktikan bahwa hanya efikasi diri yang berpengaruh terhadap minat berkelanjutan sedangkan kontrolabilitas tidak berpengaruh terhadap minat berkelanjutan. Pertl, dkk. (2010) menguji pengaruh efikasi diri dan kontrolabilitas terhadap minat untuk menggunakan *sunscreen* dan *sunbed*. Pertl, dkk. (2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai tingkat kesulitan dan kepercayaan persepsian. Di sisi lain, konstruk kontrolabilitas terdiri atas kontrolabilitas persepsian dan lokus kontrol persepsian yang mana kontrolabilitas persepsian berarti seberapa besar kontrol yang dirasakan responden terhadap perilaku tersebut dan lokus kontrol persepsian yang memiliki arti apakah responden merasa bahwa kinerja perilaku itu bergantung padanya. Hasil penelitian Pertl, dkk. (2010) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat untuk menggunakan *sunscreen* sedangkan kontrolabilitas berpengaruh negatif terhadap minat untuk menggunakan *sunbed*. Pertl, dkk. (2010) mengungkapkan bahwa kontrolabilitas

yang memiliki arah hubungan negatif terhadap minat untuk menggunakan *sunbed* tersebut adalah kontras dengan yang diprediksikannya. Sehubungan dengan hasil penelitiannya tersebut, Pertl, dkk. (2010) berargumen bahwa tingginya tingkat kontrolabilitas seseorang menandakan bahwa mereka semakin sadar jika mereka seharusnya tidak melakukan perilaku tersebut.



## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggabungkan beberapa konstruk untuk mengidentifikasi minat individu untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) yang merupakan replikasi dan pengembangan dari teori perilaku organisasional prososial dikemukakan oleh Brief dan Motowidlo (1986), teori perilaku perencanaan yang dibangun oleh Ajzen (1991), dan dekomposisi teori perilaku perencanaan dikemukakan oleh Ajzen (2002). Penelitian mengenai minat pengungkapan kecurangan memang sudah banyak dilakukan, namun kecurangan dalam pengelolaan keuangan di institusi sekolah masih sering terjadi dan masih belum ada penelitian sebelumnya yang mengangkat tema pengungkapan kecurangan pengelola keuangan di institusi sekolah.

Teori pertama yang dapat menjelaskan perilaku pengungkapan kecurangan adalah teori perilaku organisasional prososial (*prosocial organizational behavior theory*). Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) adalah bentuk perilaku prososial karena di satu sisi tindakan tersebut melibatkan motif egoistik dan di sisi lainnya merupakan tindakan yang tidak mementingkan diri sendiri. Dengan kata lain, tindakan pengungkap kecurangan (*whistleblower*) tidak murni altruistik, namun sampai batas tertentu para pelaku mungkin juga memiliki motif untuk mencari nama baik atau keuntungan bagi diri sendiri (Ahmad, 2011). Dua faktor dalam teori organisasional prososial yang dapat mempengaruhi minat pengungkapan kecurangan individu adalah komitmen organisasi dan tingkat keseriusan pelanggaran. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan individu terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya substansial kepada organisasi, dan kebutuhan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Alleyne, 2016). Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pengungkapan kecurangan. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang setia dan berkomitmen dapat melaporkan pelanggaran secara internal untuk mencegah kerusakan reputasi organisasi. Oleh karena itu, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku prososial daripada mereka yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (Alleyne, 2016). Selain itu, anggota organisasi juga akan lebih cenderung untuk

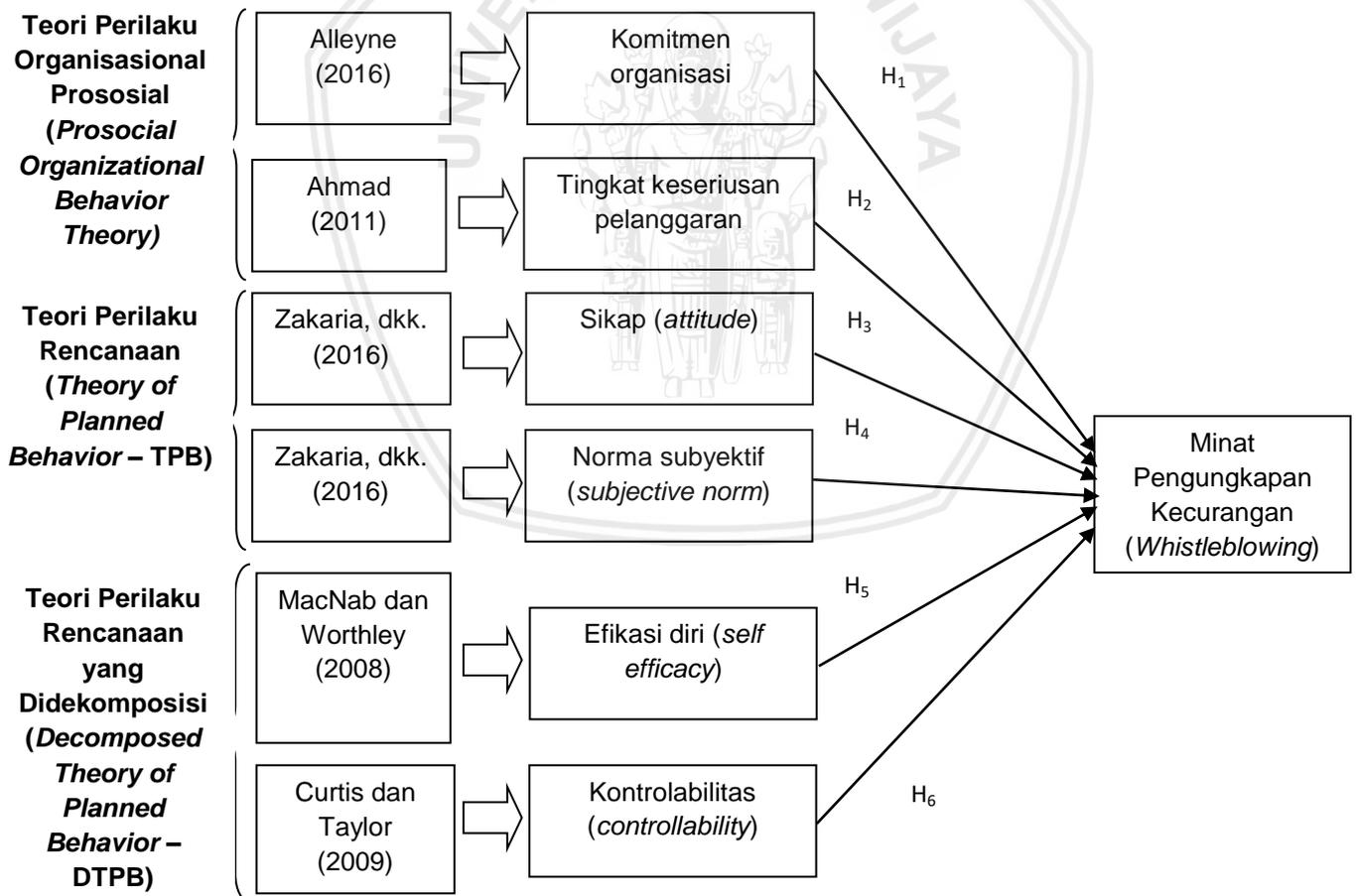
mengungkap kecurangan atau pelanggaran yang dianggap serius. Jenis dan tingkat keseriusan pelanggaran yang dirasakan secara signifikan berhubungan dengan perilaku pengungkapan kecurangan (Ahmad, 2011).

Minat pengungkapan kecurangan berikutnya diprediksi melalui dua konstruk yang terdapat dalam teori perilaku rencana (*theory of planned behavior*), yaitu sikap (*attitude*) dan norma subyektif (*subjective norm*). Sikap terhadap minat pengungkapan kecurangan adalah pandangan positif atau negatif individu terhadap perilaku pengungkapan kecurangan dapat pula berarti fungsi dari keyakinan perilaku dan evaluasi hasil mengenai pengungkapan kecurangan. Keyakinan perilaku ditentukan oleh bagaimana seseorang percaya tentang perilaku sementara evaluasi hasil adalah bagaimana seseorang mengasosiasikan keyakinan mereka dengan konsekuensi tertentu (Zakaria, Razak, dan Yusoff, 2016). Norma subyektif adalah mengacu pada bagaimana seseorang mempersepsikan harapan orang lain yang penting bagi mereka sehubungan dengan pengungkapan kecurangan (Zakaria, dkk., 2016). Zakaria, dkk., (2016) percaya bahwa sikap dan norma subyektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat pengungkapan kecurangan. Zakaria, dkk. (2016) menemukan bahwa sikap dan norma subyektif berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan internal.

Selanjutnya, minat pengungkapan kecurangan dapat diprediksi melalui teori perilaku rencana yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior*), yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kontrolabilitas (*controllability*) yang merupakan dekomposisi dari konstruk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian kemampuan seseorang untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi akan terus untuk menunjukkan usaha yang lebih besar, memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menolak gratifikasi, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, lebih rajin, dan efektif dalam mengembangkan strategi untuk mengatasi dan memecahkan masalah (MacNab dan Worthley, 2008). Aspek – aspek dari efikasi diri ini memungkinkan seseorang untuk bertahan dari situasi yang berpotensi *stress* dan sulit yang sering berkaitan dengan tindakan pengungkapan kecurangan (MacNab dan Worthley, 2008). MacNab dan Worthley (2008) membuktikan efikasi diri berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan internal. Konstruk selanjutnya yang dapat digunakan sebagai prediktor minat pengungkapan kecurangan pada teori

perilaku perencanaan yang didekomposisi adalah kontrolabilitas. Individu yang memiliki kontrolabilitas cenderung bertanggung jawab atas tindakan mereka dan merasa bahwa situasi tertentu berada di bawah kendali mereka (Curtis dan Taylor, 2009). Individu yang memiliki kontrolabilitas yang baik umumnya merasa bahwa tindakannya dapat membawa perubahan sehingga lebih mungkin untuk melakukan pengungkapan kecurangan (Curtis dan Taylor, 2009). Kontrolabilitas terbukti berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan adalah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Curtis dan Taylor (2009). Berikut ini adalah model hipotesis penelitian: Gambar 3.1 menampilkan model hipotesis penelitian ini.

**Gambar 3.1**  
**Model Hipotesis Penelitian**



Sumber: Diolah, 2018

### 3.2 Minat Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)

*Whistleblowing* yang disebut juga sebagai tindakan pengungkapan kecurangan atau pelanggaran oleh anggota organisasi atau karyawan kepada pihak yang dapat melakukan tindakan korektif atas kecurangan tersebut dipercaya sebagai salah satu mekanisme pengendalian internal organisasi yang cukup efektif dalam pendeteksian awal kecurangan sehingga dapat meminimalisasi potensi kerugian yang dapat terjadi. Meskipun demikian, tindakan atau perilaku pengungkapan kecurangan itu akan menimbulkan dilema. Di satu sisi, pengungkapan kecurangan adalah suatu bentuk tindakan yang menjunjung kejujuran, namun di sisi yang lain, pengungkapan kecurangan dapat dianggap sebagai suatu bentuk tindakan yang tidak setia terhadap organisasi dan rekan kerja (Waytz, Dungan, dan Young, 2013). Oleh karena itu, setiap orang akan memiliki pertimbangan tersendiri sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan atau perilaku pengungkapan kecurangan.

Minat berperilaku dan perilaku merupakan dua hal yang berbeda. Minat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan perilaku sedangkan perilaku adalah tindakan nyata yang dilakukan. Minat diasumsikan sebagai faktor motivasi yang mempengaruhi suatu perilaku. Minat mengindikasikan kerasnya usaha orang untuk mencoba dan seberapa banyak usaha yang mereka rencanakan untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Beberapa teori berperilaku telah dibangun oleh para ahli guna menjelaskan faktor – faktor yang dapat memprediksi suatu minat perilaku, termasuk juga perilaku pengungkapan kecurangan. Teori perilaku perencanaan yang dibangun oleh Ajzen (1991) menganggap bahwa minat perilaku dapat diprediksi oleh tiga konstruk yang terdiri dari sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Selanjutnya, Ajzen (2002) mendekomposisi konstruk kontrol perilaku persepsian tersebut menjadi dua sub konstruk, yaitu keyakinan diri atau efikasi diri (*self efficacy*) dan kontrolabilitas (*controllability*). Teori yang dikemukakan oleh Ajzen (2002) ini dikenal dengan teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior*). Selain dijelaskan oleh teori perilaku perencanaan beserta dekomposisinya, minat untuk melakukan perilaku pengungkapan kecurangan juga dapat dijelaskan oleh teori perilaku prososial (*prosocial organizational behaviors theory*). Teori ini menjelaskan perilaku prososial, yaitu tindakan sosial positif yang dilakukan untuk menghasilkan dan

memelihara kesejahteraan dan integritas antara sesama, seperti tindakan membantu, berbagi, bekerja sama, dan menjadi relawan (Brief dan Motowidlo, 1986). Komitmen organisasi dan tingkat keseriusan pelanggaran merupakan konstruk yang termasuk dalam perilaku prososial yang dapat memprediksi minat seseorang untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

Beberapa peneliti telah menguji factor-faktor yang dapat mempengaruhi minat individu untuk melakukan tindakan/perilaku pengungkapan kecurangan dengan berlandaskan pada teori organisasional prososial dan teori perilaku rencana beserta dekomposisinya.. Peneliti tersebut adalah Alleyne (2016), Ahmad (2011), Aliyah (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Ahmad, Smith, dan Ismail (2012), Fitriyah dan Nagara (2017), Mustapha dan Ling S.S. (2012), Winardi, (2013), Miceli, Near, dan Schwenk (1991), Miceli dan Near (1985), Hakim, Subroto, dan Andayani (2017), Andon, dkk. (2015), Kaplan dan Whitecotton (2001), Zakaria, Razak, dan Yusoff (2016), Suryono dan Chariri (2016), Rustiarini dan Sunarsih (2017), Siallagan, dkk. (2017), Ponnu, Naidu, dan Zamri (2008), Sharif (2015), Parianti, Suartana, dan Badera (2016), Wei, Hsu, dan Wang (2016), Park dan Blenkinsopp (2009), MacNab dan Worthley (2008), Sama (2014), Hartono dan Cahaya (2017), Curtis dan Taylor (2009), Chiu (2002), Ghani (2013), Khairunnisa (2017), Poespito (2017), Hakim (2017), Saud (2015), dan Putra (2014).

Alleyne (2016) melakukan penelitian terhadap pegawai akuntan non publik yang bekerja di perusahaan Barbados. Alleyne (2016) menggunakan variabel bebas komitmen organisasional dan nilai etis perusahaan. Variabel terikat dalam penelitian Alleyne (2016) adalah minat pengungkapan kecurangan internal dan eksternal.

Ahmad (2011) melakukan penelitian terhadap internal auditor di Malaysia yang terdaftar pada *Institute of Internal Auditors Malaysia* (IIA Malaysia). Ahmad (2011) menggunakan variabel bebas egoisme, kebajikan, prinsip, ukuran organisasi, status manajerial, kesetaraan moral, relativisme, kontraktualisme, kontrolabilitas, komitmen organisasional, keseriusan pelanggaran, status pelanggar, *gender*, usia, dan masa jabatan. Variabel terikat dalam penelitian Ahmad (2011) adalah intensi pengungkapan kecurangan.

Aliyah (2015) melakukan penelitian terhadap seluruh pegawai tetap di lingkungan Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara. Aliyah (2015) menggunakan variabel bebas sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen

organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, tanggung jawab personal. Variabel terikat dalam penelitian Aliyah (2015) adalah minat pegawai dalam melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

Bagustianto dan Nurkholis (2014) melakukan penelitian terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Bagustianto dan Nurkholis (2014) menggunakan variabel bebas sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan. Variabel terikat dalam penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014) adalah minat melakukan pengungkapan kecurangan.

Ahmad, dkk. (2012) melakukan penelitian terhadap internal auditor di Malaysia. Ahmad, dkk. (2012) menggunakan variabel bebas jenis kelamin auditor, usia auditor, masa jabatan auditor, penilaian etis auditor, kontrolabilitas internal, komitmen organisasi. Variabel terikat dalam penelitian Ahmad, dkk. (2012) adalah intensi pengungkapan kecurangan internal.

Fitriyah dan Nagara (2017) melakukan penelitian terhadap internal auditor universitas negeri di Jawa Barat. Fitriyah dan Nagara (2017) menggunakan variabel bebas kepatuhan terhadap kode etik, komitmen terhadap profesionalisme melalui sertifikasi, kualitas, kepatuhan terhadap standar, afiliasi dengan komunitas profesional, tingkat keseriusan pelanggaran, dan kontrolabilitas internal. Variabel terikat dalam penelitian Fitriyah dan Nagara (2017) adalah minat pengungkapan kecurangan.

Mustapha dan Siaw L.S. (2012) melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi tingkat akhir pada universitas negeri di Malaysia. Mustapha dan Siaw L.S. (2012) menggunakan variabel bebas keseriusan pelanggaran, *gender*, latar belakang akademis. Variabel terikat dalam penelitian Mustapha dan Siaw L.S. (2012) adalah persepsi pengungkapan kecurangan.

Winardi (2013) melakukan penelitian terhadap pegawai negeri sipil tingkat rendah institusi pemerintah di Indonesia. Winardi (2013) menggunakan variabel bebas sikap terhadap pengungkapan kecurangan, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian, keseriusan pelanggaran, status pelanggar, dan biaya personal untuk melaporkan. Variabel terikat dalam penelitian Winardi (2013) adalah minat pengungkapan kecurangan internal.

Miceli, Near, dan Schwenk (1991) melakukan penelitian terhadap direktur internal audit di Amerika Utara yang tergabung dalam keanggotaan *Institute of Internal Auditors* (IIA). Miceli, dkk. (1991) menggunakan dua variabel bebas.

Variabel bebas yang pertama adalah kinerja pekerjaan, rekan kerja tidak dirugikan oleh pelanggaran, pelanggaran tidak membahayakan organisasi yang berkomitmen tinggi, gaji yang tidak memuaskan, melaporkan suatu insiden tidak berkaitan dengan moral, pelanggaran melibatkan sesuatu selain pencurian yang dilakukan oleh karyawan di bawah manajemen puncak, dan iklim organisasi yang sangat birokratis. Variabel bebas yang kedua adalah masyarakat yang dirugikan oleh pelanggaran, melaporkan kejadian tertentu bukan merupakan bagian dari pekerjaan seseorang, hanya sedikit pengamat lainnya, pelanggaran adalah bentuk pencurian yang dilakukan oleh karyawan di bawah manajemen puncak, pelanggaran melibatkan pelanggaran hukum, iklim organisasi sangat birokratis, dan organisasinya adalah organisasi yang sangat diatur atau organisasi pemerintah. Miceli, dkk. (1991) menggunakan dua variabel terikat, yaitu keputusan untuk tidak melaporkan pelanggaran kepada siapapun dan pengungkapan kecurangan kepada pihak luar organisasi.

Miceli dan Near (1985) melakukan penelitian terhadap pegawai dari 15 organisasi departemen dan agensi federal utama Amerika Serikat. Miceli dan Near (1985) menggunakan variabel bebas persepsi keseriusan pelanggaran, anonimitas, motif egois, responden adalah inspektur, kegiatan yang dipertanyakan, penerimaan diri tentang pengungkapan kecurangan, ukuran organisasi, pengetahuan saya diri tentang saluran, insentif moneter, bukti langsung tentang pelanggaran, tingkat pendidikan responden, tingkat gaji responden, responden adalah pengamat, iklim perlindungan dari pembalasan, iklim komunikasi yang diakui, perasaan perlindungan dari pembalasan, beberapa sumber bukti yang diketahui, persetujuan dari orang lain yang akan mendorong untuk melapor, dan luasnya pelanggaran organisasi yang dipersepsikan. Variabel terikat dalam penelitian Miceli dan Near (1985) adalah pengamat yang tidak aktif, *whistleblower* internal, dan *whistleblower* eksternal.

Hakim, dkk. (2017) melakukan penelitian terhadap pegawai pada salah satu Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di wilayah Malang. Hakim, dkk. (2017) menggunakan variabel bebas keseriusan pelanggaran, status pelanggar, dan orientasi budaya. Variabel terikat dalam penelitian Hakim, dkk. (2017) adalah niat melakukan pengungkapan kecurangan.

Andon, dkk. (2015) melakukan penelitian terhadap akuntan profesional di Amerika Serikat. Andon, dkk. (2015) menggunakan variabel bebas insentif

keuangan dan persepsi keseriusan pelanggaran. Variabel terikat dalam penelitian Andon, dkk. (2015) adalah minat pengungkapan kecurangan.

Kaplan dan Whitecotton (2011) melakukan penelitian terhadap auditor senior. Kaplan dan Whitecotton (2001) menggunakan variabel bebas persepsi keseriusan atas tindakan, tanggung jawab pribadi untuk melaporkan, biaya personal untuk melaporkan, dan komitmen profesional. Variabel terikat dalam penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) adalah intensi pelaporan auditor.

Zakaria, dkk. (2016) melakukan penelitian terhadap petugas kepolisian Malaysia. Zakaria, dkk. (2016) menggunakan variabel bebas sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku persepsian. Variabel terikat dalam penelitian Zakaria, dkk. (2016) adalah minat pengungkapan kecurangan internal dan minat pengungkapan kecurangan eksternal.

Suryono dan Chariri (2016) melakukan penelitian terhadap pegawai negeri sipil di kementerian/lembaga yang telah dan belum menerapkan reformasi birokrasi. Suryono dan Chariri (2016) menggunakan variabel bebas norma subyektif dan sikap terhadap pengungkapan kecurangan. Variabel terikat dalam penelitian Suryono dan Chariri (2016) adalah sikap terhadap pengungkapan kecurangan dan intensi pegawai negeri sipil untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Rustiarini dan Sunarsih (2017) melakukan penelitian terhadap auditor pemerintah di Bali. Rustiarini dan Sunarsih (2017) menggunakan variabel bebas sikap terhadap pengungkapan kecurangan, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian, minat pengungkapan kecurangan. Variabel terikat dalam penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2017) adalah minat pengungkapan kecurangan dan perilaku pengungkapan kecurangan.

Siallagan, dkk. (2017) melakukan penelitian terhadap auditor internal di Provinsi Sumatera Utara. Siallagan, dkk. (2017) menggunakan variabel bebas sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian, dan komitmen profesional. Variabel terikat dalam penelitian Siallagan, dkk. (2017) adalah minat pengungkapan kecurangan.

Ponnu, dkk. (2008) melakukan penelitian terhadap eksekutif perbankan di Malaysia. Ponnu, dkk. (2008) menggunakan variabel bebas sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku persepsian. Variabel terikat dalam penelitian Ponnu, dkk. (2008) adalah minat pengungkapan kecurangan internal dan minat pengungkapan kecurangan eksternal.

Sharif (2015) melakukan penelitian terhadap auditor internal di Malaysia. Sharif (2015) menggunakan variabel bebas sikap terhadap pengungkapan kecurangan, norma sosial (*injunctive norm* dan *descriptive norm*), kontrol perilaku persepsian, efikasi diri, konflik profesional organisasional, dan kesadaran terhadap undang – undang perlindungan pengungkapan kecurangan. Variabel *moderating* yang digunakan oleh Sharif (2015) adalah intensitas moral. Variabel terikat dalam penelitian Sharif (2015) adalah intensi pengungkapan kecurangan. Terdapat pula variabel kontrol dalam penelitian Sharif (2015), yaitu variabel demografi, *gender*, usia, pengalaman kerja internal *auditing*, kategori *client*, dan posisi pegawai.

Parianti, dkk. (2016) melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi Strata 2 dan program PPAk Universitas Udayana. Parianti, dkk. (2016) menggunakan variabel bebas sikap kearah perilaku, norma subyektif, persepsi kendali atas perilaku, niat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Variabel terikat dalam penelitian Parianti, dkk. (2016) adalah niat untuk melakukan pengungkapan kecurangan dan perilaku pengungkapan kecurangan.

Wei, dkk. (2016) menggunakan variabel bebas konsekuensi positif terhadap organisasi, penghargaan ekstrinsik, manfaat intrinsik, korban balas dendam kerja, keuntungan organisasi dari pengungkapan kecurangan, keuntungan individual dari pengungkapan kecurangan, sikap terhadap pengungkapan kecurangan internal, kepercayaan normatif, dan efikasi diri. Variabel terikat dalam penelitian Wei, dkk. (2016) adalah keuntungan organisasi dari pengungkapan kecurangan, keuntungan individual dari pengungkapan kecurangan, sikap terhadap *whistleblowing* internal, dan intensi untuk melakukan pengungkapan kecurangan secara internal.

Park dan Blenkinsopp (2009) melakukan penelitian terhadap petugas kepolisian di Korea Selatan. Park dan Blenkinsopp (2009) menggunakan variabel bebas sikap terhadap pengungkapan kecurangan, norma subyektif, dan kontrol perilaku persepsian. Variabel terikat dalam penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) adalah intensi pengungkapan kecurangan internal dan intensi pengungkapan kecurangan eksternal.

MacNab dan Worthley (2008) melakukan penelitian terhadap pegawai profesional yang berasal dari sembilan daerah di Kanada dan Amerika Serikat. MacNab dan Worthley (2008) menggunakan variabel bebas efikasi diri, pengalaman manajemen, pengalaman kerja, *gender*, usia. Variabel terikat dalam

penelitian MacNab dan Worthley (2008) adalah pengungkapan kecurangan internal.

Sama (2014) melakukan penelitian terhadap auditor internal. Sama (2014) menggunakan variabel bebas efikasi diri, faktor perlindungan hukum, dan efek pengungkapan kecurangan. Variabel terikat dalam penelitian Sama (2014) adalah pengungkapan kecurangan.

Hartono dan Cahaya (2017) melakukan penelitian terhadap pegawai negeri kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Hartono dan Cahaya (2017) menggunakan variabel bebas *whistleblowing judgement*, faktor situasional, efikasi diri, dan pemahaman konsep *good corporate governance*. Variabel terikat dalam penelitian Hartono dan Cahaya (2017) adalah *whistleblowing intention*. Variabel *mediating* dalam penelitian Hartono dan Cahaya (2017) adalah pemahaman terhadap konsep *good governance*.

Curtis dan Taylor (2009) melakukan penelitian terhadap auditor yang menghadiri program pelatihan perusahaan internasional. Curtis dan Taylor (2009) menggunakan variabel bebas format pelaporan, kepercayaan, intensitas moral, kontrolabilitas, dan gaya etis. Variabel terikat dalam penelitian Curtis dan Taylor (2009) adalah minat pengungkapan kecurangan.

Chiu (2002) melakukan penelitian terhadap mahasiswa MBA paruh waktu di Guangzhou dan Shenzhen. Chiu (2002) menggunakan variabel bebas keputusan etis. Variabel terikat dalam penelitian Chiu (2002) adalah minat pengungkapan kecurangan. Chiu (2002) juga menggunakan variabel moderasi, yaitu kontrolabilitas.

Ghani (2013) melakukan penelitian terhadap penyelia (*supervisor*) yang bekerja pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Malaysia. Ghani (2013) menggunakan variabel bebas kontrolabilitas internal, pengalaman kerja, pelatihan etika, dan penalaran etis. Variabel terikat dalam penelitian Ghani (2013) adalah penalaran etis dan intensi pengungkapan kecurangan. Ghani (2013) juga menggunakan variabel moderator, yaitu penalaran etis.

Khairunnisa (2017) melakukan penelitian terhadap satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri di Kota Malang. Khairunnisa (2017) menggunakan variabel bebas sikap, norma subyektif, komitmen organisasional, gender, dan tingkat pendidikan. Variabel terikat dalam penelitian Khairunnisa (2017) adalah intensi pengungkapan kecurangan.

Poespito (2017) melakukan penelitian terhadap pegawai keuangan di tingkat fakultas dan universitas pada Universitas Brawijaya. Poespito (2017) menggunakan variabel bebas sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Variabel terikat dalam penelitian Poespito (2017) adalah minat untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

Hakim (2017) melakukan penelitian terhadap karyawan kependidikan tingkat pelaksana di Universitas Gadjah Mada. Hakim (2017) menggunakan tiga variabel bebas, yaitu orientasi religiusitas, keseriusan pelanggaran, dan status pelanggar. Variabel terikat dalam penelitian Hakim (2017) adalah niat individu melaporkan kecurangan.

### **3.3 Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dedikasi karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya (Khairunnisa, 2017). Komitmen organisasi dapat juga diartikan sebagai hubungan aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari (a) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; (b) kemauan untuk memberikan usaha yang banyak atas nama organisasi; (c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Brief dan Motowidlo, 1986). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi, ia akan selalu bertekad untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tersebut dan menjaga organisasi dari berbagai tindakan yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan mengungkap adanya kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi kepada pihak yang dapat mengambil tindakan korektif atas pelanggaran atau penyimpangan tersebut sehingga dapat meminimalisasi potensi kerugian organisasi yang dapat menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) diyakini sebagai salah satu bentuk pengendalian internal organisasi agar organisasi terhindar dari kerugian akibat *fraud*. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, maka akan semakin tinggi pula minat orang tersebut untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

Beberapa peneliti yang meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan antara lain Alleyne (2016), Ahmad (2011), Aliyah (2015), Khairunnisa (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Poespito (2017), Ahmad, Smith, dan Ismail (2012), serta Saud (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2011), Aliyah (2015), Poespito (2017), Ahmad, dkk. (2012), serta Saud (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Komitmen organisasi dapat pula terhambat oleh status dari pelaku pelanggaran sehingga karyawan tidak melaporkan pelanggaran tersebut. Hal ini disebabkan oleh adanya dilema etika ketika seseorang akan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (Ahmad, 2011). Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Alleyne (2016), Khairunnisa (2017), serta Bagustianto dan Nurkholis (2014) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alleyne (2016), Khairunnisa (2017), serta Bagustianto dan Nurkholis (2014) mendukung teori organisasional pososial yang menyatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki niat untuk mengungkap kecurangan yang terjadi agar dapat segera dilakukan tindakan korektif sehingga organisasi terhindar dari kerugian dan kerusakan reputasi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

### **3.4 Hipotesis Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Keputusan tentang apakah seseorang harus melaporkan pelanggaran juga dapat bergantung pada tingkat keseriusan pelanggaran yang terjadi. Suatu pelanggaran yang dianggap serius adalah ketika pelanggaran tersebut sering terjadi atau melibatkan sejumlah besar uang (Miceli dan Near, 1985). Jika pelanggaran yang diamati tidak serius, maka kemungkinan dukungan dari orang lain juga rendah sehingga hal ini hanya akan mengeluarkan biaya kampanye yang lebih besar agar mendapatkan dukungan dari orang lain untuk melawan aktivitas tersebut (Miceli dan Near, 1985). Oleh karena itu, ketika seseorang menganggap bahwa tingkat keseriusan pelanggaran semakin tinggi, maka minat

orang tersebut untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan juga akan semakin tinggi.

Beberapa peneliti yang meneliti pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan antara lain Ahmad (2011), Aliyah (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Fitriyah dan Nagara (2017), Mustapha dan Siaw, L.S. (2012), Winardi (2013), Miceli, Near, dan Schwenk (1991), Miceli dan Near (1985), Hakim, Subroto dan Andayani (2017), Andon, dkk. (2016), Poespito (2017), Kaplan dan Whitecotton (2001), Hakim (2017), Saud (2015), serta Putra (2014). Penelitian yang dilakukan Kaplan dan Whitecotton (2001) serta Aliyah (2015) membuktikan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Miceli, dkk. (1991) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat pelanggaran organisasi, maka akan bereaksi negatif terhadap pengungkapan publik. Miceli, dkk. (1991) beranggapan bahwa jika pelanggaran yang dilakukan oleh organisasi semakin tinggi, maka pengungkapan publik oleh auditor internal akan memicu persepsi negatif dari publik dimana organisasi akan menjadi tidak stabil sehingga organisasi bisa lenyap. Hasil penelitian Ahmad (2011), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Fitriyah dan Nagara (2017), Mustapha dan Siaw, L.S. (2012), Winardi (2013), Miceli dan Near (1985), Hakim, dkk. (2017), Poespito (2017), serta Andon, dkk. (2016) membuktikan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2011), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Fitriyah dan Nagara (2017), Mustapha dan Siaw, L.S. (2012), Winardi (2013), Miceli dan Near (1985), Hakim, dkk. (2017), Poespito (2017), serta Andon, dkk. mendukung teori organisasional prososial yang menyatakan bahwa anggota organisasi akan semakin termotivasi untuk mengungkap kecurangan organisasi apabila kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tergolong serius. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

### **3.5 Hipotesis Sikap terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Sikap mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang baik atau tidak baik terhadap perilaku yang bersangkutan (Ajzen,

1991). Sikap dapat pula dicitakan sebagai pandangan positif atau negatif maupun pandangan menguntungkan atau tidak menguntungkan seseorang terhadap suatu perilaku. Semakin baik atau positif pandangan seseorang terhadap suatu perilaku, maka akan semakin besar minat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Sebagai aturan umum, semakin baik sikap terhadap perilaku, maka akan semakin kuat keinginan atau minat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan salah satu mekanisme pengendalian internal organisasi untuk melaporkan adanya kecurangan atau penyimpangan yang ada di dalam organisasi kepada pihak yang dapat mengatasi kecurangan atau penyimpangan tersebut agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semakin baik pandangan orang terhadap pengungkapan kecurangan, maka semakin tinggi minat orang tersebut untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

Beberapa peneliti yang menguji pengaruh sikap terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan antara lain Zakaria, dkk. (2016), Suryono dan Chariri (2016), Winardi (2013), Aliyah (2015), Khairunnisa (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Rustiarini dan Sunarsih (2017), Siallagan, dkk. (2017), Ponnu, Naidu, dan Zamri (2008), Sharif (2015), Parianti, Suartana, dan Badera (2016), Wei, Hsu, dan Wang (2016), Poespito (2017), Park dan Blenkinsopp (2009), Saud (2015), serta Putra (2014). Penelitian yang dilakukan oleh Suryono dan Chariri (2016), Aliyah (2015), Poespito (2017), serta Rustiarini dan Sunarsih (2017) membuktikan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Untuk di Indonesia, beberapa argumen yang mendasari adalah pengungkapan kecurangan belum sepenuhnya dipahami dan diapresiasi oleh pemerintah Indonesia, bahkan masyarakat di Indonesia menganggap bahwa pengungkap kecurangan (*whistleblower*) sebagai orang yang mencoba menjadi pahlawan atau orang yang mencari popularitas (Rustiarini dan Sunarsih, 2017). Park dan Blenkinsopp (2009) yang meneliti pengaruh sikap terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan internal dan eksternal menemukan bahwa sikap hanya mempengaruhi minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan internal saja. Park dan Blenkinsopp (2009) berargumen bahwa pengungkapan kecurangan secara internal memiliki dua manfaat, yaitu untuk memperbaiki manajemen risiko dan yang kedua pengungkapan kecurangan eksternal umumnya akan dipandang oleh organisasi akan memiliki konsekuensi negatif

terhadap reputasi organisasi. Sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, dkk. (2016), Winardi (2013), Khairunnisa (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Siallagan, dkk. (2017), Ponnu, dkk. (2008), Sharif (2015), Parianta, dkk. (2016), serta Wei, dkk. (2016) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, dkk. (2016), Winardi (2013), Khairunnisa (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Siallagan, dkk. (2017), Ponnu, dkk. (2008), Sharif (2015), Parianta, dkk. (2016), serta Wei, dkk. (2016) mendukung teori perilaku rencana yang menyatakan bahwa semakin baik sikap individu terhadap suatu perilaku, maka akan minatnya untuk melakukan perilaku tersebut akan semakin tinggi. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Sikap berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

### **3.6 Hipotesis Norma Subyektif terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Norma subyektif adalah pengaruh sosial yang berupa kepercayaan – kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2002). Norma subyektif dapat berarti persepsi atau pandangan banyak orang mengenai perilaku apa yang seharusnya dilakukan dan perilaku apa yang tidak seharusnya dilakukan. Ketika banyak orang memandang perilaku tertentu itu baik dan seharusnya dilakukan, maka pandangan orang banyak tersebut akan mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi norma subyektif, maka akan dapat mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Beberapa peneliti yang menguji pengaruh norma subyektif terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan antara lain Zakaria, dkk. (2016), Winardi (2013), Khairunnisa (2017), Rustiarini dan Sunarsih (2017), Siallagan (2017), Ponnu, dkk. (2008), Parianti, dkk. (2016), Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), Suryono dan Chariri (2016), Poespito (2017), Park dan Blenkinsopp (2009), serta Putra (2014). Penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013), Khairunnisa (2017), Zakaria, dkk. (2016) membuktikan bahwa norma subyektif berpengaruh secara positif terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan internal, namun norma subyektif tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan

pengungkapan kecurangan eksternal. Zakaria, dkk. (2016) yang meneliti minat petugas kepolisian di Malaysia berargumen bahwa penemuannya itu disebabkan oleh kebudayaan yang ada di Malaysia, yaitu nilai – nilai budaya Malaysia tidak mendorong pengungkapan urusan dalam negeri kepada pihak luar atau di luar institusi. Setiap masalah rahasia apapun harus diselesaikan secara internal. Ponnu, dkk. (2008) menemukan bahwa norma subyektif tidak berhubungan dengan minat pengungkapan kecurangan internal. Ponnu, dkk. (2008) yang meneliti minat dari eksekutif perbankan di Malaysia berargumen bahwa penemuannya itu disebabkan oleh obyek penelitiannya, yaitu sektor industri perbankan yang merupakan sektor yang sangat diatur sehingga kondisi ini berdampak pada pilihan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Poespito (2017) serta Rustiarini dan Sunarsih (2017) menemukan bahwa norma subyektif tidak mempengaruhi minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Rustiarini dan Sunarsih (2017) yang meneliti minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan dari auditor pemerintah di Bali mengungkapkan bahwa adanya tuntutan dari profesi akuntan agar semua auditor, termasuk auditor pemerintah, untuk bertindak independen dalam hal keputusan etis. Beberapa hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Siallagan (2017), Parianti, dkk. (2016), Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), Suryono dan Chariri (2016), serta Park dan Blenkinsopp (2009) membuktikan bahwa norma subyektif berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siallagan (2017), Parianti, dkk. (2016), Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), Suryono dan Chariri (2016), serta Park dan Blenkinsopp (2009) membuktikan bahwa norma subyektif dapat digunakan sebagai prediktor minat pengungkapan kecurangan. Hal ini sesuai dengan teori perilaku perencanaan, yaitu semakin tinggi norma subyektif, maka akan mempengaruhi minat individu untuk melakukan suatu perilaku. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

$H_4$  : Norma subyektif berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

### **3.7 Hipotesis Efikasi Diri terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Keyakinan diri atau efikasi diri didefinisikan sebagai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku (Ajzen, 2002). Semakin tinggi efikasi atau keyakinan diri seseorang untuk melakukan suatu perilaku, maka akan semakin

tinggi juga minat orang untuk melakukan perilaku tersebut. Efikasi diri merupakan sub konstruk dari kontrol perilaku persepsian. Ajzen (1991) merumuskan bahwa semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka akan semakin kuat minat individual untuk melakukan suatu perilaku. Oleh karena itu, semakin kuat keyakinan atau efikasi diri seseorang, maka minat orang tersebut untuk melakukan suatu perilaku juga akan semakin besar. Hal tersebut berlaku juga terhadap tindakan pengungkapan kecurangan, dimana semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin tinggi pula minat orang tersebut untuk melakukan tindakan tersebut.

Beberapa peneliti yang meneliti pengaruh efikasi diri terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan, antara lain Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), MacNab dan Worthley (2008), Sama (2014), serta Hartono dan Cahaya (2017). Penelitian Hartono dan Cahaya (2017) menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Hartono dan Cahaya (2017) yang meneliti pegawai negeri yang bertugas di kepolisian di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) berargumen bahwa untuk mengatasi korupsi, tidak hanya mengandalkan pada kemampuan diri sendiri, namun harus dilakukan dengan bersatu padu dengan dukungan seluruh masyarakat. Sedangkan Orhan dan Ozyer (2016) yang melakukan penelitian terhadap mahasiswa di Turki, beranggapan bahwa dari sudut pandang kebudayaan di Turki, pengungkapan kecurangan itu merupakan tindakan yang tidak diinginkan. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi tidak akan terlibat dalam pengungkapan kecurangan karena pengungkapan kecurangan bermakna menampakkan hal yang buruk. Dengan menampakkan praktik buruk dari suatu organisasi, maka akan menghasilkan hal yang buruk juga. Akan tetapi, hasil penelitian Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), MacNab dan Worthley (2008), serta Sama (2014) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), MacNab dan Worthley (2008), serta Sama (2014) mendukung teori perilaku perencanaan yang didekomposisi yang menyatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka dapat berpengaruh pada semakin tingginya minat individu untuk melakukan suatu perilaku. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

$H_5$  : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

### 3.8 Hipotesis Kontrolabilitas terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan

Kontrolabilitas didefinisikan sebagai kepercayaan tentang sejauh mana perilaku tersebut dilakukan atas kehendak pelaku. Kontrolabilitas melibatkan kepercayaan orang – orang bahwa mereka memiliki kendali atas perilaku tersebut bahwa melakukan atau tidak melakukan perilaku adalah atas kehendak mereka (Ajzen, 2002). Sama halnya dengan efikasi diri, kontrolabilitas juga merupakan sub konstruk dari kontrol perilaku persepsian. Ajzen (1991) berpendapat bahwa semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka akan semakin besar juga minat individual untuk melakukan suatu perilaku. Oleh karena itu, semakin besar kendali seseorang atas suatu perilaku, maka minat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut akan semakin besar. Dengan kata lain, semakin besar kontrolabilitas seseorang terhadap suatu perilaku, maka akan semakin besar pula minat orang tersebut untuk melakukan perilaku, termasuk juga dalam hal minat seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Beberapa peneliti yang meneliti pengaruh kontrolabilitas terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan antara lain Curtis dan Taylor (2009), Chiu (2002), Fitriyah dan Nagara (2017), Ahmad (2011), Ghani (2013), serta Ahmad, dkk. (2012). Hasil penelitian Fitriyah dan Nagara (2017), Ahmad (2011), Ghani (2013), serta Ahmad, dkk. (2012) menemukan bahwa kontrolabilitas tidak berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Ketika situasi tidak berada di bawah kendali orang tersebut, maka hal ini tidak dapat mempengaruhi keputusannya untuk melakukan pengungkapan kecurangan (Ahmad, dkk., 2012). Hasil penelitian Chiu (2002) membuktikan bahwa kontrolabilitas memoderasi hubungan antara penilaian etis dan minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian Curtis dan Taylor (2009) membuktikan bahwa kontrolabilitas berpengaruh terhadap minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

## BAB IV METODE PENELITIAN

### 4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal (*causal study*), yaitu penelitian yang menerangkan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran, 2013:98). Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas terhadap variabel dependen, yaitu minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

### 4.2 Desain Penelitian

Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode *sequential explanatory*. Desain *sequential explanatory* adalah metode penelitian kombinasi yang menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif secara berurutan, di mana pada tahap pertama penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pada tahap ke dua dilakukan dengan metode kualitatif. Metode kuantitatif berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur yang dapat bersifat deskriptif, komparatif dan asosiatif dan metode kualitatif berperan untuk membuktikan, memperdalam, memperluas, memperlemah dan menggugurkan data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal (Sugiyono, 2017:415).

### 4.3 Populasi dan Teknik *Sampling*

Populasi mengacu pada keseluruhan kumpulan dari manusia, kejadian, atau berbagai hal menarik lainnya yang peneliti ingin teliti (Sekaran, 2013:240). Populasi penelitian ini adalah seluruh pengelola keuangan sekolah yang meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha (TU), bendahara sekolah, dan administrasi keuangan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri, Madrasah Aliyah (MA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Malang. Jumlah SMAN, MAN, dan SMKN yang berada di Kota Malang adalah sebanyak 25 sekolah. Alasan peneliti memilih Kota Malang sebagai obyek penelitian ini karena Kota Malang dikenal sebagai kota pendidikan. Sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran, 2013:241). Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:126). Jumlah populasi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, bendahara, dan administrasi keuangan SMAN, MAN, dan SMKN di Kota Malang ditampilkan pada Tabel 4.1.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yang ditampilkan pada Tabel 4.1 adalah sebanyak 214 orang yang terdiri dari 24 orang kepala sekolah, 97 orang wakil kepala sekolah, 22 orang kepala TU, 32 orang bendahara, dan 39 orang pegawai administrasi keuangan sekolah. Oleh karena penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 214 orang.

#### **4.4 Sumber Data**

Sumber data penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti (Sekaran, 2013:113). Peneliti memperoleh data secara langsung dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha (TU), bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan di SMA/SMK/MA Negeri se – Kota Malang.

#### **4.5 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari dua bentuk, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan / *scoring* (Sugiyono, 2017:6). Data kualitatif dalam penelitian ini berbentuk kalimat – kalimat yang merupakan jawaban informan atas pertanyaan wawancara. Data kuantitatif dalam penelitian ini terdiri dari angka – angka yang merupakan jawaban responden pada kuesioner penelitian yang diangkakan / *scoring*.

#### **4.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data terdiri dari dua bentuk, yaitu pengumpulan data kuantitatif dan pengumpulan data kualitatif.

Tabel 4.1

**Jumlah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala TU, Bendahara, dan  
Administrasi Keuangan SMAN, MAN, dan SMKN di Kota Malang**

| No.          | Nama SMAN, MAN, dan SMKN | Kepala Sekolah | Wakil Kepala Sekolah | Kepala TU | Bendahara | Administrasi Keuangan | Total |
|--------------|--------------------------|----------------|----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-------|
| 1.           | SMA Negeri 1             | 1              | 4                    | -         | 2         | -                     | 7     |
| 2.           | SMA Negeri 2             | -              | 4                    | 1         | -         | 2                     | 7     |
| 3.           | SMA Negeri 3             | 1              | 2                    | 1         | 1         | 1                     | 6     |
| 4.           | SMA Negeri 4             | 1              | 4                    | 1         | 2         | 2                     | 10    |
| 5.           | SMA Negeri 5             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 1                     | 8     |
| 6.           | SMA Negeri 6             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 2                     | 9     |
| 7.           | SMA Negeri 7             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 1                     | 8     |
| 8.           | SMA Negeri 8             | 1              | 4                    | 1         | 3         | 1                     | 10    |
| 9.           | SMA Negeri 9             | 1              | 4                    | 1         | 1         | -                     | 7     |
| 10.          | SMA Negeri 10            | 1              | 3                    | 1         | 2         | 2                     | 9     |
| 11.          | SMA Negeri Taruna Nala   | 1              | 3                    | 1         | -         | 2                     | 7     |
| 12.          | MA Negeri 1              | 1              | 4                    | 1         | 1         | 3                     | 10    |
| 13.          | SMK Negeri 1             | 1              | 5                    | 1         | 1         | 1                     | 9     |
| 14.          | SMK Negeri 2             | 1              | 5                    | -         | 1         | 1                     | 8     |
| 15.          | SMK Negeri 3             | 1              | 5                    | -         | 3         | -                     | 9     |
| 16.          | SMK Negeri 4             | 1              | 5                    | 1         | 2         | 2                     | 11    |
| 17.          | SMK Negeri 5             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 3                     | 10    |
| 18.          | SMK Negeri 6             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 3                     | 10    |
| 19.          | SMK Negeri 7             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 1                     | 8     |
| 20.          | SMK Negeri 8             | 1              | 4                    | 1         | 3         | 3                     | 12    |
| 21.          | SMK Negeri 9             | 1              | 4                    | 1         | 1         | 1                     | 8     |
| 22.          | SMK Negeri 10            | 1              | 4                    | 1         | 1         | 3                     | 10    |
| 23.          | SMK Negeri 11            | 1              | 3                    | 1         | 1         | 2                     | 8     |
| 24.          | SMK Negeri 12            | 1              | 4                    | 1         | 1         | 1                     | 8     |
| 25.          | SMK Negeri 13            | 1              | 2                    | 1         | -         | 1                     | 5     |
| <b>Total</b> |                          | 24             | 97                   | 22        | 32        | 39                    | 214   |

Sumber: Diolah (2018)

#### 4.6.1 Pengumpulan Data Kuantitatif

Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Tahap awal penelitian ini adalah pengumpulan data kuantitatif yang terdiri dari dua bagian, yaitu uji kuesioner dan penyebaran kuesioner.

##### I. Uji Kuesioner

Sebelum kuesioner didistribusikan kepada keseluruhan anggota sampel, instrumen yang terdapat pada kuesioner tersebut sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan mengedarkan kuesioner terhadap beberapa sampel dari instansi yang menjadi obyek penelitian ini, yaitu SMAN 4 dan SMAN 10.

##### A. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi
- $\sum X_i$  = Jumlah skor *item*
- $\sum Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh *item*)
- $n$  = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji – t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- T = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$   
 n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ )

Kaidah keputusan :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid

Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, bendahara, dan administrasi keuangan yang berasal dari SMAN 10 dan SMAN 4 digunakan sebagai responden dalam penelitian ini untuk menguji validitas instrumen sebelum kuesioner didistribusikan kepada sampel secara keseluruhan. Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 4.2. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai  $t$  – hitung dari masing – masing instrumen kuesioner adalah lebih dari  $t$  – tabel nya, yaitu 1,740. Oleh karena itu, instrumen dari masing – masing variabel tersebut sudah valid.

## B. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menghitung total skor
2. Menghitung Korelasi Product Moment dengan rumus:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

3. Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus *Spearman Brown*

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

4. Mencari  $r_{tabel}$  dengan signifikansi untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ).
5. Membuat keputusan membandingkan  $r_{ii}$  dengan  $r_{tabel}$

Kaidah keputusan:

Jika  $r_{ii} > r_{tabel}$  berarti reliabel dan

Jika  $r_{ii} < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Instrumen                | t hitung | Instrumen          | t hitung | Instrumen                        | t hitung |
|--------------------------|----------|--------------------|----------|----------------------------------|----------|
| Komitmen Organisasi 1    | 2,494    | Sikap 7            | 4,616    | Kontrolabilitas 1                | 6,377    |
| Komitmen Organisasi 2    | 2,595    | Sikap 8            | 5,549    | Kontrolabilitas 2                | 4,571    |
| Komitmen Organisasi 3    | 6,718    | Sikap 9            | 6,223    | Kontrolabilitas 3                | 10,646   |
| Komitmen Organisasi 4    | 4,246    | Sikap 10           | 5,892    | Kontrolabilitas 4                | 4,024    |
| Komitmen Organisasi 5    | 6,568    | Sikap 11           | 7,064    | Kontrolabilitas 5                | 6,956    |
| Komitmen Organisasi 6    | 2,567    | Sikap 12           | 5,590    | Kontrolabilitas 6                | 6,491    |
| Komitmen Organisasi 7    | 3,886    | Sikap 13           | 7,562    | Kontrolabilitas 7                | 5,670    |
| Komitmen Organisasi 8    | 3,885    | Norma Subyektif 1  | 5,255    | Kontrolabilitas 8                | 5,972    |
| Komitmen Organisasi 9    | 2,606    | Norma Subyektif 2  | 5,051    | Kontrolabilitas 9                | 3,623    |
| Komitmen Organisasi 10   | 4,825    | Norma Subyektif 3  | 5,303    | Kontrolabilitas 10               | 4,326    |
| Komitmen Organisasi 11   | 4,257    | Norma Subyektif 4  | 5,304    | Kontrolabilitas 11               | 4,645    |
| Komitmen Organisasi 12   | 2,044    | Norma Subyektif 5  | 7,121    | Kontrolabilitas 12               | 3,863    |
| Komitmen Organisasi 13   | 2,125    | Norma Subyektif 6  | 6,132    | Kontrolabilitas 13               | 3,986    |
| Komitmen Organisasi 14   | 8,168    | Norma Subyektif 7  | 5,429    | Kontrolabilitas 14               | 4,731    |
| Komitmen Organisasi 15   | 6,676    | Norma Subyektif 8  | 4,008    | Kontrolabilitas 15               | 3,837    |
| Komitmen Organisasi 16   | 6,620    | Norma Subyektif 9  | 3,657    | Kontrolabilitas 16               | 4,405    |
| Komitmen Organisasi 17   | 7,177    | Norma Subyektif 10 | 8,525    | Minat Pengungkapan Kecurangan 1  | 8,972    |
| Komitmen Organisasi 18   | 6,281    | Norma Subyektif 11 | 5,510    | Minat Pengungkapan Kecurangan 2  | 7,623    |
| Keseriusan Pelanggaran 1 | 5,839    | Norma Subyektif 12 | 6,287    | Minat Pengungkapan Kecurangan 3  | 7,645    |
| Keseriusan Pelanggaran 2 | 7,928    | Norma Subyektif 13 | 4,183    | Minat Pengungkapan Kecurangan 4  | 4,432    |
| Keseriusan Pelanggaran 3 | 7,928    | Norma Subyektif 14 | 4,113    | Minat Pengungkapan Kecurangan 5  | 6,026    |
| Keseriusan Pelanggaran 4 | 7,740    | Efikasi Diri 1     | 4,796    | Minat Pengungkapan Kecurangan 6  | 3,932    |
| Keseriusan Pelanggaran 5 | 6,577    | Efikasi Diri 2     | 5,102    | Minat Pengungkapan Kecurangan 7  | 5,607    |
| Keseriusan Pelanggaran 6 | 3,890    | Efikasi Diri 3     | 5,723    | Minat Pengungkapan Kecurangan 8  | 7,771    |
| Keseriusan Pelanggaran 7 | 6,534    | Efikasi Diri 4     | 4,951    | Minat Pengungkapan Kecurangan 9  | 5,574    |
| Keseriusan Pelanggaran 8 | 7,367    | Efikasi Diri 5     | 5,340    | Minat Pengungkapan Kecurangan 10 | 4,364    |
| Sikap 1                  | 8,000    | Efikasi Diri 6     | 6,563    | Minat Pengungkapan Kecurangan 11 | 6,874    |
| Sikap 2                  | 6,113    | Efikasi Diri 7     | 12,227   | Minat Pengungkapan Kecurangan 12 | 6,874    |
| Sikap 3                  | 6,495    | Efikasi Diri 8     | 12,227   | Minat Pengungkapan Kecurangan 13 | 2,996    |
| Sikap 4                  | 10,864   | Efikasi Diri 9     | 8,229    | Minat Pengungkapan Kecurangan 14 | 4,462    |
| Sikap 5                  | 7,390    | Efikasi Diri 10    | 11,574   | Minat Pengungkapan Kecurangan 15 | 5,856    |
| Sikap 6                  | 4,135    | Efikasi Diri 11    | 2,728    | Minat Pengungkapan Kecurangan 16 | 4,311    |

Sumber: Diolah (2018)

Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, bendahara, dan administrasi keuangan yang berasal dari SMAN 10 dan SMAN 4 digunakan sebagai responden dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen sebelum kuesioner didistribusikan kepada seluruh sampel. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Instrumen                | $r_{ii}$ | Instrumen          | $r_{ii}$ | Instrumen                        | $r_{ii}$ |
|--------------------------|----------|--------------------|----------|----------------------------------|----------|
| Komitmen Organisasi 1    | 0,682    | Sikap 7            | 0,854    | Kontrolabilitas 1                | 0,913    |
| Komitmen Organisasi 2    | 0,695    | Sikap 8            | 0,891    | Kontrolabilitas 2                | 0,852    |
| Komitmen Organisasi 3    | 0,920    | Sikap 9            | 0,909    | Kontrolabilitas 3                | 0,965    |
| Komitmen Organisasi 4    | 0,835    | Sikap 10           | 0,901    | Kontrolabilitas 4                | 0,822    |
| Komitmen Organisasi 5    | 0,917    | Sikap 11           | 0,927    | Kontrolabilitas 5                | 0,925    |
| Komitmen Organisasi 6    | 0,692    | Sikap 12           | 0,892    | Kontrolabilitas 6                | 0,915    |
| Komitmen Organisasi 7    | 0,814    | Sikap 13           | 0,935    | Kontrolabilitas 7                | 0,894    |
| Komitmen Organisasi 8    | 0,814    | Norma Subyektif 1  | 0,881    | Kontrolabilitas 8                | 0,903    |
| Komitmen Organisasi 9    | 0,696    | Norma Subyektif 2  | 0,873    | Kontrolabilitas 9                | 0,795    |
| Komitmen Organisasi 10   | 0,864    | Norma Subyektif 3  | 0,882    | Kontrolabilitas 10               | 0,840    |
| Komitmen Organisasi 11   | 0,836    | Norma Subyektif 4  | 0,882    | Kontrolabilitas 11               | 0,856    |
| Komitmen Organisasi 12   | 0,615    | Norma Subyektif 5  | 0,928    | Kontrolabilitas 12               | 0,812    |
| Komitmen Organisasi 13   | 0,628    | Norma Subyektif 6  | 0,907    | Kontrolabilitas 13               | 0,820    |
| Komitmen Organisasi 14   | 0,943    | Norma Subyektif 7  | 0,887    | Kontrolabilitas 14               | 0,860    |
| Komitmen Organisasi 15   | 0,919    | Norma Subyektif 8  | 0,821    | Kontrolabilitas 15               | 0,810    |
| Komitmen Organisasi 16   | 0,918    | Norma Subyektif 9  | 0,798    | Kontrolabilitas 16               | 0,844    |
| Komitmen Organisasi 17   | 0,929    | Norma Subyektif 10 | 0,947    | Minat Pengungkapan Kecurangan 1  | 0,952    |
| Komitmen Organisasi 18   | 0,911    | Norma Subyektif 11 | 0,889    | Minat Pengungkapan Kecurangan 2  | 0,936    |
| Keseriusan Pelanggaran 1 | 0,899    | Norma Subyektif 12 | 0,911    | Minat Pengungkapan Kecurangan 3  | 0,936    |
| Keseriusan Pelanggaran 2 | 0,940    | Norma Subyektif 13 | 0,832    | Minat Pengungkapan Kecurangan 4  | 0,845    |
| Keseriusan Pelanggaran 3 | 0,940    | Norma Subyektif 14 | 0,828    | Minat Pengungkapan Kecurangan 5  | 0,904    |
| Keseriusan Pelanggaran 4 | 0,938    | Efikasi Diri 1     | 0,863    | Minat Pengungkapan Kecurangan 6  | 0,817    |
| Keseriusan Pelanggaran 5 | 0,917    | Efikasi Diri 2     | 0,875    | Minat Pengungkapan Kecurangan 7  | 0,892    |
| Keseriusan Pelanggaran 6 | 0,814    | Efikasi Diri 3     | 0,896    | Minat Pengungkapan Kecurangan 8  | 0,938    |
| Keseriusan Pelanggaran 7 | 0,916    | Efikasi Diri 4     | 0,869    | Minat Pengungkapan Kecurangan 9  | 0,891    |
| Keseriusan Pelanggaran 8 | 0,932    | Efikasi Diri 5     | 0,884    | Minat Pengungkapan Kecurangan 10 | 0,842    |
| Sikap 1                  | 0,941    | Efikasi Diri 6     | 0,917    | Minat Pengungkapan Kecurangan 11 | 0,923    |
| Sikap 2                  | 0,907    | Efikasi Diri 7     | 0,973    | Minat Pengungkapan Kecurangan 12 | 0,923    |
| Sikap 3                  | 0,916    | Efikasi Diri 8     | 0,973    | Minat Pengungkapan Kecurangan 13 | 0,740    |
| Sikap 4                  | 0,966    | Efikasi Diri 9     | 0,944    | Minat Pengungkapan Kecurangan 14 | 0,847    |
| Sikap 5                  | 0,932    | Efikasi Diri 10    | 0,970    | Minat Pengungkapan Kecurangan 15 | 0,900    |
| Sikap 6                  | 0,829    | Efikasi Diri 11    | 0,711    | Minat Pengungkapan Kecurangan 16 | 0,839    |

Sumber: Diolah (2018)

Dari Tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $r_{ii}$  dari masing – masing instrumen kuesioner adalah lebih dari  $r_{tabel}$  nya, yaitu 0,482. Oleh karena itu, instrumen dari masing – masing variabel tersebut sudah reliabel.

## II. Penyebaran Kuesioner

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka tahap selanjutnya penyebaran kuesioner. Beberapa hal yang dilakukan pada tahap ini adalah:

1. Mengurus surat pengantar penelitian di Dinas Pendidikan.
2. Melampirkan surat pengantar penelitian yang diperoleh dari Dinas Pendidikan ke masing – masing sekolah.
3. Setelah disetujui oleh pihak sekolah untuk melakukan penelitian di instansinya, tahap selanjutnya adalah memberikan kuesioner kepada masing – masing responden.
4. Menentukan batas waktu pengembalian kuesioner kepada masing – masing responden, yaitu maksimum selama 2 (dua) bulan sejak ditetapkannya surat pengantar penelitian dari Dinas Pendidikan.
5. Mengambil kuesioner secara langsung di masing – masing sekolah dan memeriksa kelengkapan jawaban pada masing – masing pertanyaan kuesioner.

### 4.6.2 Pengumpulan Data Kualitatif

Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap informan yang terdiri dari beberapa orang pengawas sekolah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha (TU), bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan. Wawancara dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan peneliti mencatatnya (Sugiyono, 2017:189). Daftar informan dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 4.4.

Daftar pertanyaan yang ditujukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan umum dan pertanyaan khusus yang mengacu pada variabel penelitian ini.

Berikut ini adalah pertanyaan umum yang ditujukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah.

**Tabel 4.4**  
**Daftar Informan**

| No. | Nama              | Jabatan  |
|-----|-------------------|--|
| 1.  | Ami Darmawan      | Koordinator Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang dan Batu |
| 2.  | Samsudin          | Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang dan Batu             |
| 3.  | Yudi P            | Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang dan Batu             |
| 4.  | NN 1              | Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang dan Batu             |
| 5.  | NN 2              | Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang dan Batu             |
| 6.  | Sidik Priyono     | Kepala SMKN 6 Kota Malang                              |
| 7.  | Wigonggo Among    | Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang                        |
| 8.  | Catur Kurniadi    | Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang                        |
| 9.  | Arifudin Zuhri    | Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang                        |
| 10. | M. Guntur Sayekti | Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang                        |
| 11. | Rudy Zulkifli     | Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang                        |
| 12. | Chudori           | Kepala Tata Usaha SMKN 6 Kota Malang                   |
| 13. | Elly Damayanti    | Bendahara SMKN 6 Kota Malang                           |
| 14. | Maria Ulfa        | Staf Administrasi Keuangan SMKN 6 Kota Malang          |
| 15. | Faizah            | Kepala SMKN 3 Kota Malang                              |
| 16. | NN 3              | Wakil Kepala 1 SMKN 3 Kota Malang                      |
| 17. | NN 4              | Wakil Kepala 2 SMKN 3 Kota Malang                      |
| 18. | NN 5              | Wakil Kepala 3 SMKN 3 Kota Malang                      |
| 19. | NN 6              | Bendahara 1 SMKN 3 Kota Malang                         |
| 20. | NN 7              | Bendahara 2 SMKN 3 Kota Malang                         |
| 21. | NN 8              | Bendahara 3 SMKN 3 Kota Malang                         |
| 22. | NN 9              | Wakil Kepala 1 SMAN Taruna Nala                        |
| 23. | NN 10             | Wakil Kepala 2 SMAN Taruna Nala                        |
| 24. | NN 11             | Kepala Tata Usaha SMAN Taruna Nala                     |
| 25. | NN 12             | Staf Administrasi Keuangan SMAN Taruna Nala            |
| 26. | Ellen Landriany   | Wakil Kepala SMAN 10 Kota Malang                       |
| 27. | Nur Ali Ahmad     | Wakil Kepala SMAN 10 Kota Malang                       |
| 28. | Ganis Sudjatmoko  | Kepala Tata Usaha SMAN 10 Kota Malang                  |
| 29. | NN 13             | Staf Administrasi Keuangan SMAN 10 Kota Malang         |

Sumber: Diolah (2018)

1. Menurut Bapak/Ibu, siapa saja yang bertanggung jawab untuk mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu memiliki dedikasi yang tinggi terhadap instansi/organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja? Berikan juga contoh dedikasi Bapak/Ibu terhadap instansi/organisasi.

3. Menurut Bapak/Ibu, hal apa saja yang dapat menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya?
4. Menurut Bapak/Ibu, hal apa saja yang dapat menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya?
5. Menurut Bapak/Ibu, hal apa saja yang dapat mendorong pegawai untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi pada organisasi?
6. Menurut persepsi Bapak/Ibu, apakah tindakan seorang pegawai yang melaporkan kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh rekannya merupakan tindakan yang baik dan benar?
7. Menurut Bapak/Ibu, apakah salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi di dalam organisasinya karena dia takut dianggap tidak loyal terhadap organisasinya?
8. Menurut Bapak/Ibu, apakah salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi di dalam organisasinya karena dia takut terhadap atasannya?
9. Seandainya Bapak/Ibu menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan/anak buah Bapak/Ibu, apa yang Bapak/Ibu akan lakukan?
10. Seandainya Bapak/Ibu menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja yang jabatannya setara dengan Bapak/Ibu, apa yang Bapak/Ibu akan lakukan?
11. Seandainya Bapak/Ibu menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh atasan/pimpinan Bapak/Ibu, apa yang Bapak/Ibu akan lakukan?
12. Menurut Bapak/Ibu, jenis pelanggaran/kecurangan seperti apa yang tergolong serius dalam organisasi?
13. Menurut Bapak/Ibu, berapa nilai keseriusan pelanggaran dari masing – masing contoh kasus berikut ini? Angka 1 apabila Bapak/Ibu menganggap bahwa pelanggaran tersebut tidak serius, angka 10 apabila Bapak/Ibu menganggap bahwa pelanggaran tersebut sangat serius.
14. Menurut Bapak/Ibu, berapa rupiah kerugian organisasi yang tergolong serius?

15. Menurut Bapak/Ibu, apakah seorang pegawai perlu memiliki keyakinan diri untuk dapat mengungkap kecurangan/pelanggaran di instansi/organisasinya?
16. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan keluarga, rekan kerja, dan pimpinan/atasan itu penting buat seorang pegawai untuk dapat mengungkap kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam instansi/organisasinya?
17. Menurut Bapak/Ibu, apakah seorang pegawai perlu memiliki kesadaran dari dirinya sendiri untuk dapat mengungkap kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam instansi/organisasinya?

Pertanyaan khusus yang ditujukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah yang mengacu pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

A. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Komitmen Organisasi

Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang komitmen organisasi hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu bersedia bekerja lebih keras untuk membantu organisasi mencapai tujuan?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu bersedia untuk menyampaikan kepada teman Bapak/Ibu bahwa organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja adalah tempat yang baik untuk bekerja?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu rela menerima berbagai jenis penugasan agar tetap dapat bekerja di instansi/organisasi ini?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu bangga untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa Bapak/Ibu adalah bagian dari institusi sekolah ini?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu beranggapan bahwa institusi sekolah sangat menginspirasi Bapak/Ibu untuk berkinerja baik?
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu senang dengan keputusan Bapak/Ibu dengan bekerja di institusi sekolah dibandingkan menerima tawaran pekerjaan yang lainnya?
7. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu mendapat banyak keuntungan dengan bekerja di institusi sekolah?

8. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu seringkali sepakat dengan keputusan organisasi terkait kepegawaian?
9. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu peduli dengan nasib institusi sekolah?
10. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu akan memilih terus bekerja di institusi sekolah?
11. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu tidak akan berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang menawarkan kenaikan bayaran 25%?
12. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu tidak akan berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang menawarkan lebih banyak kebebasan berkreasi?
13. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu tidak akan berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang menawarkan lebih banyak status?
14. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu tidak akan berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang berisi orang – orang yang lebih ramah?

B. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang tingkat keseriusan pelanggaran hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Seandainya Bapak/Ibu menemukan kecurangan benar – benar nyata, serius dan bisa dibuktikan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu siap untuk melaporkannya?
2. Seandainya Bapak/Ibu menemukan kecurangan keuangan yang berakibat kerugian material yang sangat besar bagi organisasi, apakah Bapak/Ibu siap untuk melaporkannya?
3. Seandainya Bapak/Ibu menemukan kecurangan yang dampaknya dapat menurunkan reputasi dan kredibilitas tempat Bapak/Ibu bekerja, apakah Bapak/Ibu siap untuk melaporkannya?
4. Seandainya Bapak/Ibu menemukan perilaku tidak etis yang berdampak serius pada manusia lain, apakah Bapak/Ibu akan melaporkan perilaku tersebut?
5. Seandainya Bapak/Ibu menemukan perilaku tidak etis yang memberikan efek besar terhadap nasib organisasi, apakah perilaku tersebut akan Bapak/Ibu laporkan?

6. Menurut Bapak/Ibu, apakah tindak korupsi (*mark up*) yang diperbuat oleh kepala bagian di suatu organisasi merupakan tindakan yang serius?
7. Menurut Bapak/Ibu, apakah tindak korupsi (ganti rugi pengeluaran fiktif) yang diperbuat rekan kerja merupakan tindakan yang serius?

C. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Sikap

Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang sikap hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah ketika seorang pegawai melihat kecurangan di instansi tempatnya bekerja kemudian melaporkannya kepada yang berwenang, maka tindakan tersebut merupakan hal yang benar?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan kecurangan terhadap pihak yang berwenang (*whistleblowing*) merupakan tindakan yang bermanfaat dalam pengungkapan dan pemecahan kecurangan?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah menjadi seorang *whistleblower* merupakan ide yang sangat baik?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah ide yang bijak?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah ide yang menyenangkan?
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu menyukai ide untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*)?
7. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk mencegah kerusakan di organisasi?
8. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk mengontrol korupsi?
9. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk melindungi kepentingan umum?
10. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) merupakan kewajiban seorang pegawai?
11. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk kepuasan moral?

#### D. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Norma Subyektif

Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang norma subyektif hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah sebagian orang yang berpengaruh terhadap perilaku Bapak/Ibu (misalnya: rekan kerja, atasan) berpikir bahwa penting untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran diketahui?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah sebagian orang yang penting bagi Bapak/Ibu (misalnya: keluarga, pasangan) berpikir bahwa Bapak/Ibu sebaiknya melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui?
3. Seandainya Bapak/Ibu menemukan kecurangan/pelanggaran dalam organisasi, apakah pendapat orang lain penting bagi Bapak/Ibu untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran tersebut?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah orang – orang yang penting bagi Bapak/Ibu (misalnya: keluarga, pasangan) beranggapan bahwa keputusan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (*whistleblowing*) merupakan ide yang bijaksana?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah orang – orang yang penting bagi Bapak/Ibu (misalnya: keluarga, pasangan) beranggapan bahwa keputusan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (*whistleblowing*) merupakan ide yang baik?
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah sebagian besar orang – orang yang Bapak/Ibu pandang penting, akan berpendapat harus mengungkap pelanggaran/kecurangan?
7. Menurut Bapak/Ibu, sebagian besar orang – orang yang pendapatnya Bapak/Ibu hargai atau teladani, akan setuju adanya pengaduan pelanggaran/kecurangan?
8. Seandainya terdapat pelanggaran, apakah orang lain (anggota keluarga, rekan kerja, pimpinan, teman, atau tetangga Bapak/Ibu) akan merasa bangga jika Bapak/Ibu melaporkan pelanggaran yang terjadi?
9. Menurut Bapak/Ibu, ketika orang – orang yang Bapak/Ibu pandang penting dalam hidup melihat adanya pelanggaran/kecurangan, apakah mereka akan mengadakan pelaku pelanggaran/kecurangan tersebut?

#### E. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Efikasi Diri

Pengumpulan data kualitatif tentang efikasi diri melibatkan beberapa pihak yang memiliki jabatan dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah yaitu mereka yang berperan sebagai otorisator, ordonator, dan bendahara. Pihak – pihak tersebut adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara, dan pegawai administrasi keuangan sekolah. Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang efikasi diri hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu yakin mampu melaporkan pelanggaran/kecurangan seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan?
2. Menurut Bapak/Ibu, seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan, apakah Bapak/Ibu yakin dapat melaporkan pelanggaran/kecurangan tersebut meski teman Bapak/Ibu menyarankan tidak?
3. Menurut Bapak/Ibu, seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan, apakah Bapak/Ibu yakin dapat melaporkan pelanggaran/kecurangan tersebut meski tim manajemen menentangnya?

#### F. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Kontrolabilitas

Pengumpulan data kualitatif tentang kontrolabilitas melibatkan beberapa pihak yang memiliki jabatan dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah yaitu mereka yang berperan sebagai otorisator, ordonator, dan bendahara. Pihak – pihak tersebut adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara, dan pegawai administrasi keuangan sekolah. Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang kontrolabilitas hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Menurut Bapak/Ibu, jika Bapak/Ibu menemukan masalah, apakah Bapak/Ibu biasanya berpikir mencari solusinya?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah melaporkan pelanggaran/kecurangan itu mudah dilakukan?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah orang bisa meraih apa yang mereka ingin raih di berbagai bidang pekerjaan?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah orang mampu melakukan pekerjaannya jika mereka mau berusaha?

5. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan, apakah Bapak/Ibu memiliki kendali (kontrol) untuk melaporkan pelanggaran/kecurangan (*whistleblowing*) tersebut?

G. Pengumpulan Data Kualitatif tentang Minat Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)

Pengumpulan data kualitatif tentang minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) melibatkan beberapa pihak yang memiliki jabatan dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah yaitu mereka yang berperan sebagai otorisator, ordonator, dan bendahara. Pihak – pihak tersebut adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara, dan pegawai administrasi keuangan sekolah. Beberapa pertanyaan yang digunakan untuk membuktikan, memperdalam, memperkuat dan memperluas data tentang pengungkapan kecurangan hasil penelitian kuantitatif adalah:

1. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan, apakah Bapak/Ibu tertarik untuk menjadi orang yang bisa melaporkan dan membuktikan pelanggaran/kecurangan tersebut?
2. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada orang yang tepat di dalam organisasi?
3. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada manajemen atas?
4. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada pimpinan langsung?
5. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) melalui saluran internal instansi (*internal whistleblowing*)?
6. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan menggunakan jalur pelaporan pelanggaran di luar organisasi?

7. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan memberitahukan pelanggaran/kecurangan tersebut ke lembaga luar?
8. Seandainya Bapak/Ibu menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, apakah Bapak/Ibu akan menginformasikan pelanggaran/kecurangan tersebut kepada publik?

Daftar pertanyaan yang ditujukan kepada informan yang menjabat sebagai pengawas sekolah adalah sebagai berikut.

1. Apa saja uraian pada jabatan Bapak/Ibu?
2. Apa saja yang Bapak/Ibu ketahui mengenai *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah tujuan *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah yang akan terjadi seandainya *whistleblowing system* tidak terdapat di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah berfungsi dengan efektif?
6. Menurut Bapak/Ibu, apa saja upaya yang sudah dilakukan sehingga *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah dapat berfungsi dengan efektif?
7. Menurut Bapak/Ibu, faktor – faktor apa saja yang dapat menghambat efektivitas *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan?
8. Menurut Bapak/Ibu, hal apa saja yang masih perlu ditingkatkan dari *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan?
9. Menurut Bapak/Ibu, apakah sikap (pandangan positif atau negatif) pegawai dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system*?
10. Menurut Bapak/Ibu, apakah dukungan keluarga, rekan kerja, maupun atasan pegawai dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system* dalam organisasinya?

11. Menurut Bapak/Ibu, apakah keyakinan diri pegawai untuk melaporkan pelanggaran merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system*?
12. Menurut Bapak/Ibu, apakah kesadaran diri pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system*?
13. Menurut Bapak/Ibu, apakah salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasinya adalah karena takut dianggap tidak loyal terhadap organisasinya?
14. Menurut Bapak/Ibu, apakah salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasinya adalah karena takut terhadap atasannya?
15. Menurut Bapak/Ibu, berapa rupiah kerugian dalam organisasi yang tergolong serius?
16. Menurut Bapak/Ibu, jenis pelanggaran/kecurangan apa saja yang dapat terjadi dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah?
17. Menurut Bapak/Ibu, siapa saja yang bertugas mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah?

#### **4.7 Variabel dan Pengukurannya**

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Terdapat enam variabel independen pada penelitian ini, yaitu komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

Variabel independen pertama adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah dedikasi karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya (Khairunnisa, 2017). Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi berdasarkan konsep Ahmad (2011) dan Alleyne (2016). Pengukuran indikator variabel komitmen organisasi adalah dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Indikator yang berdasarkan konsep Ahmad (2011) adalah sebagai berikut:

1. Berusaha dan bekerja lebih keras membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Organisasi adalah tempat yang baik untuk bekerja.

3. Loyalitas.
4. Kerelaan untuk menerima berbagai jenis penugasan di organisasi.
5. Kesamaan nilai – nilai diri dengan nilai – nilai di organisasi sekolah ini.
6. Rasa bangga terhadap organisasi.
7. Kecenderungan untuk tinggal atau pergi.
8. Motivasi untuk berkinerja baik.
9. Senang dengan keputusan dulu, saat lebih memilih bekerja di organisasi saat ini dibandingkan menerima tawaran pekerjaan yang lainnya.
10. Keuntungan menjadi bagian organisasi.
11. Sepakat terhadap keputusan organisasi terkait kepegawaian.
12. Kepedulian terhadap nasib organisasi.
13. Bekerja di organisasi saat ini bukan merupakan kesalahan.
14. Kepuasan terhadap keputusan menjadi anggota organisasi.

Indikator yang berdasarkan konsep Alleyne (2016) adalah sebagai berikut:

1. Niat untuk berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang menawarkan kenaikan bayaran 25%.
2. Niat untuk berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang menawarkan kebebasan berkreasi.
3. Niat untuk berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang menawarkan lebih banyak status.
4. Niat untuk berganti organisasi jika ada pekerjaan baru yang berisi orang – orang yang lebih ramah.

Variabel independen kedua adalah keseriusan pelanggaran. Keseriusan pelanggaran adalah persepsi individu mengenai besarnya pelanggaran. Suatu pelanggaran yang dianggap serius adalah ketika pelanggaran tersebut sering terjadi atau melibatkan sejumlah besar uang (Miceli dan Near, 1985). Penelitian ini menggunakan variabel keseriusan pelanggaran berdasarkan konsep Poespito (2017), Mustapha dan Siaw L.S. (2012), serta Winardi (2013). Pengukuran indikator variabel tingkat keseriusan pelanggaran adalah dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Indikator yang berdasarkan Poespito (2017) adalah:

1. Melihat kecurangan/pelanggaran yang benar – benar nyata, serius dan bisa dibuktikan lalu melaporkannya.
2. Melihat kecurangan/pelanggaran yang merugikan instansinya.

3. Kecurangan/pelanggaran menurunkan reputasi organisasi.

Indikator yang berdasarkan Mustapha dan Siaw L.S. (2012) adalah:

1. Perilaku tidak etis berdampak serius pada manusia lain lalu melaporkannya.
2. Perilaku tidak etis memberikan efek besar terhadap nasib organisasi lalu perilaku tersebut akan saya laporkan.
3. Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah untuk melindungi lingkungan sekitar.

Indikator yang berdasarkan Winardi (2013) adalah:

1. Tindak korupsi (*mark up*) yang diperbuat kepala bagian adalah tindakan yang serius.
2. Tindak korupsi (ganti rugi pengeluaran fiktif) yang diperbuat rekan adalah tindakan yang serius.

Variabel independen ketiga adalah sikap. Sikap mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang baik atau tidak baik terhadap perilaku yang bersangkutan (Ajzen, 1991). Penelitian ini menggunakan variabel sikap berdasarkan konsep Poespito (2017), Sharif (2015), Park dan Blenkinsop (2009), serta Zakaria, dkk. (2016). Pengukuran indikator variabel sikap adalah dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Indikator yang berdasarkan Poespito (2017) adalah:

1. Menjadi *whistleblower* hal yang benar.
2. *Whistleblower* bermanfaat dalam pengungkapan kecurangan/pelanggaran.
3. Menjadi *Whistleblower* merupakan ide yang sangat baik.

Indikator yang berdasarkan Sharif (2015) adalah:

1. *Whistleblowing* adalah ide baik.
2. *Whistleblowing* adalah ide bijak.
3. *Whistleblowing* adalah menyenangkan.
4. Kesukaan terhadap ide *whistleblowing*.

Indikator yang berdasarkan Park dan Blenkinsop (2009) adalah:

1. *Whistleblowing* penting untuk mencegah kerusakan di organisasi.
2. *Whistleblowing* penting untuk mengontrol korupsi.
3. *Whistleblowing* penting untuk melindungi kepentingan umum.
4. *Whistleblowing* merupakan kewajiban seorang pegawai.
5. *Whistleblowing* penting untuk kepuasan moral.

Indikator yang berdasarkan Zakaria, dkk. (2016) adalah:

1. Konsekuensi dari *whistleblowing* akan sangat penting terhadap diri sendiri.

Variabel independen keempat adalah norma subyektif. Norma subyektif adalah pengaruh sosial yang berupa kepercayaan – kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2002). Penelitian ini menggunakan variabel norma subyektif berdasarkan konsep Poespito (2017), Khairunnisa (2017), Suryono dan Chariri (2016), Park dan Blenkinsop (2009), serta Winardi (2013). Pengukuran indikator variabel norma subyektif adalah dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Indikator yang berdasarkan Poespito (2017) adalah:

1. Sebagian orang yang berpengaruh dalam rekan kerja.
2. Sebagian orang yang berpengaruh dalam keluarga.
3. Pengaruh pendapat orang lain.

Indikator yang berdasarkan Khairunnisa (2017) adalah:

1. Menurut orang – orang yang penting merupakan ide yang bijaksana.
2. Menurut orang – orang yang penting merupakan ide baik.

Indikator yang berdasarkan Suryono dan Chariri (2016) adalah:

1. Persetujuan dari rekan – rekan kerja untuk melakukan mengungkap pelanggaran.
2. Pendapat orang – orang dipandang penting adalah keharusan untuk mengungkap pelanggaran.
3. Menurut orang – orang yang pendapat dihargai atau diteladani, akan setuju adanya pengaduan pelanggaran.
4. Ketika orang – orang yang dipandang penting dalam hidup melihat adanya pelanggaran, mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran.
5. Orang – orang yang dekat, dan pendapatnya dihargai, akan menyetujui adanya pengaduan pelanggaran.

Indikator yang berdasarkan Park dan Blenkinsop (2009) adalah:

1. Orang lain (anggota keluarga saya, rekan kerja saya, pimpinan saya, teman saya, atau tetangga saya) akan merasa bangga untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi.
2. Kepedulian terhadap dukungan orang lain (anggota keluarga saya, rekan kerja saya, pimpinan saya, teman saya, atau tetangga saya) mengenai pelaporan atas kecurangan/pelanggaran yang terjadi.

Indikator yang berdasarkan Winardi (2013) adalah:

1. Menurut keyakinan diri, apa yang diinginkan orang lain terhadap keinginan diri adalah untuk melaporkan tindak korupsi yang terjadi di organisasi.
2. Keinginan untuk menuruti harapan orang lain terkait melaporkan atau tidak melaporkan tindak korupsi di organisasi.

Variabel independen kelima adalah efikasi diri. Keyakinan diri atau efikasi diri didefinisikan sebagai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku (Ajzen, 2002). Penelitian ini menggunakan variabel efikasi diri berdasarkan konsep Sharif (2015), MacNab dan Worthley (2008), serta Hsu dan Chiu (2004). Pengukuran indikator variabel efikasi diri adalah dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Indikator yang berdasarkan Sharif (2015) adalah:

1. Kemampuan melaporkan kecurangan/pelanggaran.
2. Keyakinan bahwa diri mampu melaporkan kecurangan/pelanggaran meski teman menyarankan tidak.
3. Keyakinan bahwa diri mampu melaporkan kecurangan/pelanggaran meski berada di dalam situasi yang menghambat pelaporan kecurangan/pelanggaran.
4. Keyakinan bahwa diri mampu melaporkan kecurangan/pelanggaran meski tim manajemen menentangnya.

Indikator yang berdasarkan konsep MacNab dan Worthley (2008) adalah:

1. Berpikir mencari solusinya ketika ada masalah.

Indikator yang berdasarkan konsep Hsu dan Chiu (2004) adalah:

1. Jika ingin, melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) itu mudah dilakukan.
2. Bagi saya, melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) itu mudah.
3. Banyak hal yang membuat yakin mampu untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*).
4. Anggapan bahwa diri saya selalu mampu melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*).
5. Apabila terserah pada diri sendiri, maka yakin mampu untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*).
6. Jika mau mencoba, maka cenderung mampu untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) sekarang juga.

Variabel independen keenam adalah kontrolabilitas. Kontrolabilitas melibatkan kepercayaan orang – orang bahwa mereka memiliki kendali atas

perilaku tersebut bahwa melakukan atau tidak melakukan perilaku adalah atas kehendak mereka (Ajzen, 2002). Penelitian ini menggunakan variabel kontrolabilitas berdasarkan konsep Curtis dan Taylor (2009), Ahmad (2011), serta Hsu dan Chiu (2004). Pengukuran indikator variabel kontrolabilitas adalah dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Indikator yang berdasarkan Curtis dan Taylor (2009) adalah:

1. Sebuah pekerjaan adalah apa yang dikerjakan.
2. Di berbagai pekerjaan, orang bisa meraih apa yang mereka ingin raih.
3. Jika mengetahui apa yang ingin diraih dari sebuah pekerjaan, maka bisa menemukan pekerjaan yang memberikan keinginan.
4. Pegawai yang tidak senang dengan putusan pimpinannya, mereka merasa harus melakukan sesuatu.
5. Mendapatkan pekerjaan yang diinginkan adalah masalah keberuntungan.
6. Banyak orang mampu melakukan pekerjaannya jika mereka mau berusaha.
7. Promosi adalah terkait dengan keberuntungan.

Indikator yang berdasarkan Ahmad (2011) adalah:

1. Menghasilkan uang adalah masalah keberuntungan.
2. Banyak orang yang mampu melakukan pekerjaannya jika mereka mau berusaha.
3. Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, perlu punya anggota keluarga atau teman yang memegang jabatan tinggi.
4. Promosi diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik.

Indikator yang berdasarkan Hsu dan Chiu (2004) adalah:

1. Banyak kontrol.
2. Kontrol yang penuh.
3. Terserah diri sendiri mau mengontrol tindakan.
4. Adanya kemampuan yang besar dalam mengontrol tindakan.
5. Sangat sedikit jumlah kejadian yang tidak bisa dikontrol yang menghambat dalam melakukan tindakan.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Minat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan perilaku sedangkan perilaku adalah tindakan nyata yang dilakukan (Jogiyanto, 2007:29). *Whistleblowing* diartikan sebagai tindakan seorang pegawai dari suatu organisasi yang mengungkap perilaku ilegal, kecurangan,

atau tidak etis yang terjadi di dalam organisasinya kepada manajemen puncak atau kepada pihak yang berwenang di luar organisasi maupun kepada publik. Penelitian ini menggunakan variabel minat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) berdasarkan konsep Poespito (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), serta Park dan Blenkinsop (2009). Indikator yang berdasarkan Poespito (2017) adalah:

1. Saya merasa bangga jika saya bisa melaporkan kecurangan/pelanggaran yang benar – benar saya lihat dan terbukti.
2. Saya tertarik untuk menjadi orang yang bisa melaporkan dan membuktikan kecurangan/pelanggaran yang benar – benar saya lihat dan terbukti.
3. Saya ingin terlibat menjadi pelapor kecurangan/pelanggaran (*whistleblower*), yakni orang – orang yang selalu tidak tahan terhadap pembiaran kecurangan sehingga ingin segera lapor agar dapat terselesaikan.

Indikator yang berdasarkan Bagustianto dan Nurkholis (2014) adalah:

1. Niat/minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Usaha keras untuk melakukan *internal whistleblowing*.
5. Usaha keras untuk melakukan tindakan *externalwhistleblowing*.

Indikator yang berdasarkan Park dan Blenkinsop (2009) adalah:

1. Akan melaporkan pelanggaran ke otoritas yang bertanggungjawab di luar organisasi.
2. Akan menggunakan jalur pelaporan di luar organisasi.
3. Akan memberitahukan kecurangan/pelanggaran ke lembaga luar.
4. Akan menginformasikan kecurangan/pelanggaran ke publik.
5. Akan melaporkan kecurangan/pelanggaran kepada orang yang tepat di dalam organisasi.
6. Akan menggunakan jalur pelaporan kecurangan/pelanggaran di dalam organisasi.
7. Akan memberitahukan kecurangan/pelanggaran ke manajemen atas.
8. Akan menginformasikan kecurangan/pelanggaran kepada pimpinan langsung.

## 4.8 Metode Analisis Data

Oleh karena penelitian ini didesain dengan menggunakan metode *sequential explanatory*, maka terdapat dua jenis metode analisis data dalam penelitian ini, yaitu metode analisis data kuantitatif dan metode data analisis data kualitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah dengan menggunakan metode statistik. Metode analisis data kualitatif adalah dengan menggunakan model Miles dan Huberman.

### 4.8.1 Metode Analisis Data Kuantitatif

#### A. Alat Statistik

Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple linier regresion*). Alat statistik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan jumlah variabel independen yang digunakan adalah enam. Peneliti melakukan analisis statistik dengan bantuan *software* statistik SPSS versi 24. Model umum persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Minat Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Komitmen Organisasi

$X_2$  = Tingkat Keseriusan Pelanggaran

$X_3$  = Sikap

$X_4$  = Norma Subyektif

$X_5$  = Efikasi Diri

$X_6$  = Kontrolabilitas

$\varepsilon$  = Error

Analisis regresi yang dilakukan akan menghasilkan nilai  $\alpha$  dan  $\beta$  yang akan melengkapi persamaan matematis model regresi tersebut di atas.

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu kembali dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* statistik SPSS versi 24.

- Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016:47).

- Uji validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai yang dikehendaki harus  $> 0,50$  (Ghozali, 2016:58).

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka kemudian dapat dilanjutkan ke langkah analisis regresi.

## **B. Uji Asumsi Klasik**

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda yang menghasilkan model persamaan regresi, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Beberapa pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2016:134).

### **2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  diprediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di – *studentized* (Ghozali, 2016:134). Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:156).

### C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai t. Hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis pertama

H1: Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 :  $\beta_1 \leq 0$  artinya, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Ha :  $\beta_1 > 0$  artinya, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 ditolak ketika hasil uji  $t \leq \alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap minat pengungkapan kecurangan.

b. Pengujian hipotesis kedua

H2: Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 :  $\beta_2 \leq 0$  artinya, tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Ha :  $\beta_2 > 0$  artinya, tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 ditolak ketika hasil uji  $t \leq \alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat pengungkapan kecurangan.

c. Pengujian hipotesis ketiga

H3: Pengaruh sikap terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 :  $\beta_3 \leq 0$  artinya, sikap tidak berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Ha :  $\beta_3 > 0$  artinya, sikap berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 ditolak ketika hasil uji  $t \leq \alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara sikap terhadap minat pengungkapan kecurangan.

d. Pengujian hipotesis keempat

H4: Pengaruh norma subyektif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 :  $\beta_4 \leq 0$  artinya, norma subyektif tidak berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Ha :  $\beta_4 > 0$  artinya, norma subyektif berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 ditolak ketika hasil uji  $t \leq \alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara norma subyektif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

e. Pengujian hipotesis kelima

H5: Pengaruh efikasi diri terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 :  $\beta_5 \leq 0$  artinya, efikasi diri tidak berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Ha :  $\beta_5 > 0$  artinya, efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 ditolak ketika hasil uji  $t \leq \alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap minat pengungkapan kecurangan.

f. Pengujian hipotesis keenam

H6: Pengaruh kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 :  $\beta_6 \leq 0$  artinya, kontrolabilitas tidak berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

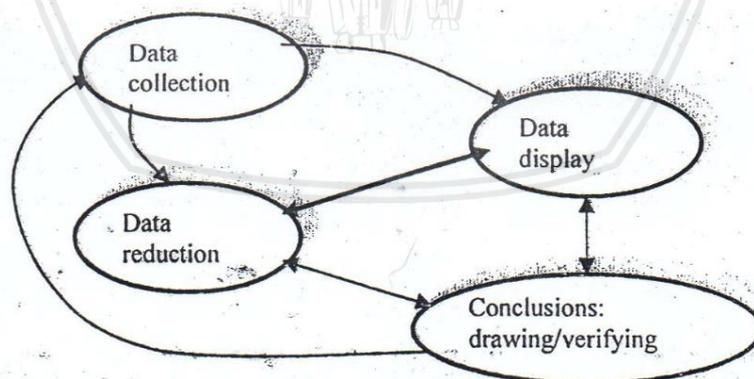
Ha :  $\beta_6 > 0$  artinya, kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

H0 ditolak ketika hasil uji  $t \leq \alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan.

#### 4.8.2 Metode Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data kualitatif sudah dilakukan mulai pada tahap wawancara. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka pertanyaan akan dilanjutkan lagi sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel (Sugiyono, 2017:334). Metode analisis data kualitatif dalam penelitian ini mengacu pada *interactive model* yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2017:334) yang terdiri dari *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Menurut model analisis data Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2017:335), aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus – menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Langkah – langkah analisis ditunjukkan pada Gambar 4.1.

**Gambar 4.1**  
**Komponen dalam Analisis Data (*Interactive Model*)**



Sumber: Sugiyono (2017:335)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Jumlah data akan dapat menjadi semakin banyak, kompleks dan rumit ketika semakin lama penelitian yang dilakukan ke lapangan. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui

reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2017:339). Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti – bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2017:343).

Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada (Sugiyono, 2017:343).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Bagian ini menjelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan hasil penelitian. Bagian yang pertama adalah statistik deskriptif demografi responden, bagian yang kedua adalah analisis data kuantitatif, dan bagian yang ketiga adalah analisis data kualitatif.

##### 5.1.1 Statistik Deskriptif Demografi Responden

Responden penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha (TU), bendahara sekolah, dan staf administrasi keuangan Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah Negeri (MA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Malang. Sebanyak 214 kuesioner disebar kepada responden di 25 sekolah pada bulan April 2018 sampai dengan bulan Mei 2018. Dari 214 kuesioner yang didistribusikan kepada responden tersebut sebanyak 192 kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian. Ringkasan distribusi dan pengembalian kuesioner ditampilkan pada Tabel 5.1.

**Tabel 5.1**  
**Distribusi dan Pengembalian Kuesioner**

| No. | Proses   | Jumlah        |
|-----|--|---------------|
| 1.  | Jumlah kuesioner yang disebar                              | 214 eksemplar |
| 2.  | Jumlah kuesioner yang dikembalikan                         | 192 eksemplar |
| 3.  | Jumlah kuesioner yang tidak lengkap                        | 0 eksemplar   |
| 4.  | Jumlah kuesioner yang digunakan untuk penelitian           | 192 eksemplar |
| 5.  | Tingkat pengembalian ( <i>respon rate</i> )                | 89,72%        |
| 6.  | Tingkat pengembalian yang dapat digunakan untuk penelitian | 89,72%        |

Sumber: Diolah (2018)

Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 89,72% menunjukkan bahwa *respon rate* tersebut bagus karena tingkat pengembalian kuesioner lebih dari 50% kuesioner yang disebar dan seluruh kuesioner yang kembali tersebut diisi secara lengkap oleh responden.

Gambaran mengenai responden dijelaskan berdasarkan presentase pada Tabel 5.2 berikut ini.

**Tabel 5.2**  
**Profil Responden**

| No. | Item                   | Keterangan                 | Jumlah     | Presentase  |
|-----|------------------------|----------------------------|------------|-------------|
| 1.  | Jabatan                | Kepala Sekolah             | 19         | 9,90%       |
|     |                        | Wakil Kepala Sekolah       | 87         | 45,31%      |
|     |                        | Kepala Tata Usaha          | 29         | 15,10%      |
|     |                        | Bendahara Sekolah          | 22         | 11,46%      |
|     |                        | Staf Administrasi Keuangan | 35         | 18,23%      |
|     |                        | <b>Total</b>               | <b>192</b> | <b>100%</b> |
| 2.  | Jenis Kelamin          | Pria                       | 85         | 44,27%      |
|     |                        | Wanita                     | 107        | 55,73%      |
|     |                        | <b>Total</b>               | <b>192</b> | <b>100%</b> |
| 3.  | Umur                   | < 30 Tahun                 | 15         | 7,81%       |
|     |                        | 30 – 40 Tahun              | 48         | 25%         |
|     |                        | > 40 Tahun                 | 129        | 67,19%      |
|     |                        | <b>Total</b>               | <b>192</b> | <b>100%</b> |
| 4.  | Masa Kerja di Instansi | < 3 Tahun                  | 15         | 7,81%       |
|     |                        | 3 – 5 Tahun                | 19         | 9,90%       |
|     |                        | 6 – 10 Tahun               | 45         | 23,44%      |
|     |                        | > 10 Tahun                 | 113        | 58,85%      |
|     |                        | <b>Total</b>               | <b>192</b> | <b>100%</b> |
| 5.  | Pendidikan Terakhir    | SMA/MA/SMK                 | 18         | 9,38%       |
|     |                        | Diploma 1                  | 2          | 1,04%       |
|     |                        | Diploma 2                  | 1          | 0,52%       |
|     |                        | Diploma 3 / Sarjana Muda   | 14         | 7,29%       |
|     |                        | Diploma 4 / Strata 1       | 104        | 54,17%      |
|     |                        | Strata 2                   | 48         | 25%         |
|     |                        | Strata 3                   | 5          | 2,60%       |
|     |                        | <b>Total</b>               | <b>192</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Diolah (2018)

Tabel 5.2 menggambarkan profil responden berdasarkan jabatan, jenis kelamin, umur, masa kerja di instansi, dan pendidikan terakhir. Pada Tabel 5.2 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan jabatan adalah kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebanyak 106 orang atau 55,21% dari keseluruhan responden yang berjumlah 192 orang. Oleh karena itu, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pejabat pengelola keuangan sekolah yang bertugas sebagai otorisator dan ordonator. Jumlah responden wanita lebih banyak daripada responden pria. Dari sisi usia, jumlah responden yang terbanyak adalah yang berumur lebih dari 40 tahun. Dilihat dari masa kerja di instansi, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Jika dilihat dari usia dan masa kerja responden, mayoritas responden dalam penelitian ini sudah sangat berpengalaman di bidangnya. Dari sisi pendidikan, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah responden yang memiliki latar belakang pendidikan setara S1 sederajat adalah sebanyak 104 orang atau 54,17% dan terbanyak kedua adalah responden yang berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 48 orang atau 25%. Jumlah responden yang berlatar belakang D1 sampai dengan S3 adalah sebanyak 174 orang atau 90,62%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Kualitas pendidikan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menunjang kualitas lembaga sekolah sebagai institusi pendidikan.

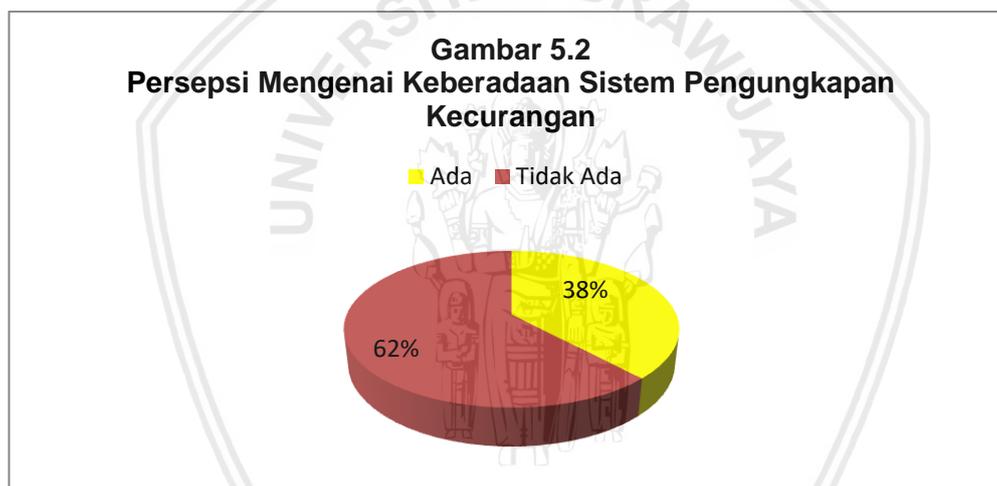
Data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang pernah melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) dan 165 orang tidak pernah melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Presentase pengalaman responden dalam mengungkap kecurangan atau pelanggaran ditampilkan pada Gambar 5.1.



Sumber: Diolah (2018)

Gambar 5.1 tersebut menunjukkan bahwa hanya 14% responden yang pernah melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Sebagian besar responden, yaitu sebanyak 86% responden tidak pernah melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Terdapat dua kemungkinan yang dapat menggambarkan kondisi ini. Kemungkinan yang pertama adalah sedikitnya tingkat kecurangan atau pelanggaran yang terjadi pada lembaga sekolah di Kota Malang. Selain itu, dapat pula menandakan bahwa pengungkapan kecurangan bukan merupakan teknik/metode yang diunggulkan dalam mengatasi pelanggaran atau kecurangan di institusi pendidikan sekolah.

Gambar 5.2 berikut ini menunjukkan persepsi mengenai keberadaan sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing system*) pada lembaga atau institusi tempat responden bertugas.



Sumber: Diolah (2018)

Sebanyak 73 responden atau 38% menjawab ada sedangkan 119 responden atau 62% menjawab tidak ada. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak mengetahui keberadaan sistem pengungkapan kecurangan yang sudah disusun oleh KPK dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) pada tanggal 4 Agustus 2017. Data tersebut menunjukkan bahwa kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan yang ada masih belum efektif sehingga masih banyak pihak internal di bawah naungan Kemdikbud yang belum mengetahui keberadaan sistem pengungkapan kecurangan tersebut.

## 5.1.2 Analisis Data Kuantitatif

Bagian ini menjelaskan analisis data kuantitatif beserta hasilnya. Bagian ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian yang pertama adalah frekuensi jawaban responden dan bagian yang kedua adalah analisis regresi linier berganda.

### 5.1.2.1 Frekuensi Jawaban Responden

Analisis frekuensi jawaban responden bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap indikator – indikator yang ada pada kuesioner. Analisis frekuensi jawaban responden dilakukan dengan mengumpulkan jawaban reponden akan disajikan berdasarkan Tabel yang menunjukkan indikator dan skala yang digunakan pada kuesioner. Skala akan digambarkan melalui angka 1 hingga 5 dengan penjelasan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

#### A. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Komitmen Organisasi

Tabel 5.3 menunjukkan jawaban responden terhadap delapan belas pernyataan atau indikator dalam konstruk komitmen organisasi. Dari Tabel 5.3, rata – rata tertinggi adalah pada indikator nomor 1. Ini menandakan bahwa responden bersedia untuk berusaha dan bekerja lebih keras dalam membantu organisasi tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuannya. Indikator nomor 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, dan 13 juga menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Rata – rata responden dalam penelitian ini suka menyampaikan kepada temannya bahwa organisasi mereka adalah organisasi yang baik. Mereka merasa bahwa nilai – nilai yang mereka anut memiliki kesamaan dengan nilai – nilai organisasi mereka. Mereka menganggap bahwa institusi sekolah sangat menginspirasi diri mereka untuk berkinerja baik. Mereka peduli dengan nasib organisasi mereka dan rata – rata mereka memilih untuk terus bekerja di institusi sekolah. Indikator nomor 3 menunjukkan rata – rata skor rendah yang berarti bahwa responden sangat loyal terhadap organisasinya. Rata – rata skor yang rendah pada indikator nomor 10 menunjukkan bahwa mereka merasa banyak mendapatkan keuntungan dengan terus bekerja pada organisasi mereka. Rata – rata skor indikator nomor 11 menunjukkan bahwa rata – rata responden seringkali sepakat dengan keputusan organisasi terkait kepegawaian. Rata – rata indikator nomor 14, 15, 16, 17, dan 18 juga menunjukkan skor rendah yang menunjukkan bahwa responden tidak akan berganti organisasi

meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan kenaikan bayaran 25%, kebebasan berkreasi yang lebih banyak, status yang lebih banyak, maupun pekerjaan baru dengan orang – orang yang lebih ramah. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata – rata responden dalam penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

**Tabel 5.3**  
**Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Komitmen Organisasi**

| Indikator / Skala | 1   | 2   | 3  | 4   | 5   | Total Responden | Total Skor | Rata - Rata |
|-------------------|-----|-----|----|-----|-----|-----------------|------------|-------------|
| KO1               | 1   | 0   | 2  | 69  | 120 | 192             | 883        | 4,599       |
| KO2               | 1   | 0   | 8  | 89  | 94  | 192             | 851        | 4,432       |
| KO3               | 80  | 78  | 17 | 11  | 6   | 192             | 361        | 1,880       |
| KO4               | 5   | 22  | 40 | 98  | 27  | 192             | 696        | 3,625       |
| KO5               | 0   | 4   | 28 | 120 | 40  | 192             | 772        | 4,021       |
| KO6               | 2   | 3   | 18 | 85  | 84  | 192             | 822        | 4,281       |
| KO7               | 3   | 8   | 42 | 99  | 40  | 192             | 741        | 3,859       |
| KO8               | 1   | 1   | 11 | 112 | 67  | 192             | 819        | 4,266       |
| KO9               | 1   | 4   | 22 | 111 | 54  | 192             | 789        | 4,109       |
| KO10              | 39  | 109 | 23 | 14  | 7   | 192             | 417        | 2,172       |
| KO11              | 18  | 104 | 46 | 16  | 8   | 192             | 468        | 2,438       |
| KO12              | 1   | 1   | 8  | 101 | 81  | 192             | 836        | 4,354       |
| KO13              | 4   | 3   | 17 | 101 | 67  | 192             | 800        | 4,167       |
| KO14              | 107 | 71  | 5  | 4   | 5   | 192             | 305        | 1,589       |
| KO15              | 47  | 86  | 46 | 6   | 7   | 192             | 416        | 2,167       |
| KO16              | 39  | 75  | 40 | 28  | 10  | 192             | 471        | 2,453       |
| KO17              | 44  | 87  | 45 | 11  | 5   | 192             | 422        | 2,198       |
| KO18              | 40  | 63  | 49 | 33  | 7   | 192             | 480        | 2,500       |

Sumber: Diolah (2018)

## B. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Tabel 5.4 menunjukkan jawaban responden terhadap delapan pernyataan atau indikator dalam konstruk tingkat keseriusan pelanggaran. Nilai rata – rata skor tertinggi adalah indikator nomor 7 dan 8. Ini menunjukkan bahwa rata – rata responden beranggapan bahwa tindakan korupsi (*mark up*) yang dilakukan oleh kepala bagian dan tindakan pengeluaran fiktif yang dilakukan oleh rekan kerja merupakan kecurangan/pelanggaran yang serius. Indikator nomor 1 sampai

dengan 6 juga menunjukkan nilai yang di atas rata – rata yang menunjukkan jika organisasi mereka terjadi kecurangan/pelanggaran yang tergolong serius, menurunkan reputasi dan kredibilitas organisasi, maka rata – rata responden akan mengungkap atau melaporkan kecurangan tersebut. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Miceli dan Near (1985) bahwa anggota organisasi yang telah mengamati dugaan pelanggaran cenderung melakukan tindakan pengungkapan kecurangan apabila mereka memiliki bukti pelanggaran yang meyakinkan dan apabila pelanggaran tersebut termasuk pelanggaran yang serius serta hal tersebut dapat berdampak langsung terhadap mereka.

Tabel 5.4

**Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Tingkat  
Keseriusan Pelanggaran**

| Indikator / Skala | 1 | 2  | 3  | 4   | 5  | Total Responden | Total Skor | Rata - Rata |
|-------------------|---|----|----|-----|----|-----------------|------------|-------------|
| TKP1              | 0 | 2  | 22 | 118 | 50 | 192             | 792        | 4,125       |
| TKP2              | 0 | 3  | 31 | 118 | 40 | 192             | 771        | 4,016       |
| TKP3              | 0 | 3  | 22 | 120 | 47 | 192             | 787        | 4,099       |
| TKP4              | 1 | 4  | 29 | 119 | 39 | 192             | 767        | 3,995       |
| TKP5              | 1 | 3  | 24 | 122 | 42 | 192             | 777        | 4,047       |
| TKP6              | 1 | 11 | 27 | 122 | 31 | 192             | 747        | 3,891       |
| TKP7              | 1 | 2  | 18 | 109 | 62 | 192             | 805        | 4,193       |
| TKP8              | 0 | 2  | 15 | 119 | 56 | 192             | 805        | 4,193       |

Sumber: Diolah (2018)

### C. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Sikap

Tabel 5.5 menunjukkan jawaban responden terhadap tiga belas pernyataan atau indikator dalam konstruk sikap. Pada Tabel 5.5 terlihat bahwa rata – rata skor tertinggi adalah indikator nomor 10. Ini menunjukkan bahwa responden mengakui bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang penting untuk melindungi kepentingan umum. Meskipun demikian, pengungkapan kecurangan bukan merupakan tindakan yang menyenangkan. Ini dapat dilihat dari rata – rata skor terendah yaitu indikator nomor 6. Pengungkapan kecurangan merupakan suatu bentuk pengendalian internal organisasi berupa pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan tujuan melindungi organisasi dari tindakan merugikan yang dilakukan oleh anggota organisasi sehingga organisasi dapat terhindar dari kerugian material.

Tentu saja pengungkapan kecurangan merupakan ide yang baik, bijaksana, dan untuk melindungi kepentingan umum. Akan tetapi, pengungkapan kecurangan bukan merupakan ide yang menyenangkan karena tindakan pengungkapan kecurangan akan menimbulkan dilema etis yang di satu sisi bertujuan untuk menjunjung kejujuran namun di sisi yang lain dapat dianggap sebagai tindakan yang bertentangan dengan loyalitas dan kerahasiaan organisasi (Crook, 2000). Secara keseluruhan, Tabel 5.5 menunjukkan bahwa rata – rata responden menganggap pengungkapan kecurangan sebagai ide yang baik atau positif.

**Tabel 5.5**  
**Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Sikap**

| Indikator / Skala | 1  | 2  | 3  | 4   | 5  | Total Responden | Total Skor | Rata - Rata |
|-------------------|----|----|----|-----|----|-----------------|------------|-------------|
| S1                | 0  | 3  | 33 | 111 | 45 | 192             | 774        | 4,031       |
| S2                | 1  | 3  | 23 | 122 | 43 | 192             | 779        | 4,057       |
| S3                | 1  | 6  | 53 | 109 | 23 | 192             | 723        | 3,766       |
| S4                | 0  | 4  | 36 | 128 | 24 | 192             | 748        | 3,896       |
| S5                | 1  | 7  | 41 | 116 | 27 | 192             | 737        | 3,839       |
| S6                | 16 | 60 | 62 | 45  | 9  | 192             | 547        | 2,849       |
| S7                | 7  | 38 | 66 | 66  | 15 | 192             | 620        | 3,229       |
| S8                | 1  | 1  | 19 | 130 | 41 | 192             | 785        | 4,089       |
| S9                | 0  | 1  | 16 | 133 | 42 | 192             | 792        | 4,125       |
| S10               | 1  | 1  | 14 | 126 | 50 | 192             | 799        | 4,161       |
| S11               | 0  | 5  | 44 | 114 | 29 | 192             | 743        | 3,870       |
| S12               | 4  | 27 | 68 | 73  | 20 | 192             | 654        | 3,406       |
| S13               | 3  | 9  | 60 | 100 | 20 | 192             | 701        | 3,651       |

Sumber: Diolah (2018)

#### **D. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Norma Subyektif**

Tabel 5.6 menunjukkan jawaban responden terhadap empat belas pernyataan atau indikator dalam konstruk norma subyektif. Meskipun rata – rata skor Tabel 5.6 tidak terlalu tinggi, namun semua rata – rata skor berada di atas angka 3. Ini menunjukkan bahwa orang – orang yang dianggap penting oleh responden seperti rekan kerja, atasan, dan keluarga beranggapan bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang baik.

Tabel 5.6

## Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Norma Subyektif

| Indikator / Skala | 1 | 2  | 3  | 4   | 5  | Total Responden | Total Skor | Rata - Rata |
|-------------------|---|----|----|-----|----|-----------------|------------|-------------|
| NS1               | 4 | 11 | 67 | 92  | 18 | 192             | 685        | 3,568       |
| NS2               | 2 | 8  | 67 | 95  | 20 | 192             | 699        | 3,641       |
| NS3               | 1 | 21 | 43 | 108 | 19 | 192             | 699        | 3,641       |
| NS4               | 2 | 8  | 62 | 106 | 14 | 192             | 698        | 3,635       |
| NS5               | 2 | 12 | 60 | 99  | 19 | 192             | 697        | 3,630       |
| NS6               | 0 | 6  | 56 | 117 | 13 | 192             | 713        | 3,714       |
| NS7               | 1 | 6  | 59 | 112 | 14 | 192             | 708        | 3,688       |
| NS8               | 1 | 2  | 37 | 137 | 15 | 192             | 739        | 3,849       |
| NS9               | 0 | 5  | 65 | 110 | 12 | 192             | 705        | 3,672       |
| NS10              | 0 | 8  | 64 | 108 | 12 | 192             | 700        | 3,646       |
| NS11              | 0 | 29 | 93 | 59  | 11 | 192             | 628        | 3,271       |
| NS12              | 1 | 6  | 69 | 103 | 13 | 192             | 697        | 3,630       |
| NS13              | 1 | 15 | 75 | 91  | 10 | 192             | 670        | 3,490       |
| NS14              | 1 | 32 | 80 | 70  | 9  | 192             | 630        | 3,281       |

Sumber: Diolah (2018)

## E. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Efikasi Diri

Tabel 5.7 menunjukkan jawaban responden terhadap sebelas pernyataan atau indikator dalam konstruk efikasi diri.

Tabel 5.7

## Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Efikasi Diri

| Indikator / Skala | 1 | 2  | 3  | 4   | 5  | Total Responden | Total Skor | Rata – Rata |
|-------------------|---|----|----|-----|----|-----------------|------------|-------------|
| ED1               | 2 | 1  | 48 | 126 | 15 | 192             | 727        | 3,786       |
| ED2               | 1 | 6  | 57 | 114 | 14 | 192             | 710        | 3,698       |
| ED3               | 2 | 8  | 49 | 117 | 16 | 192             | 713        | 3,714       |
| ED4               | 0 | 10 | 62 | 105 | 15 | 192             | 701        | 3,651       |
| ED5               | 1 | 3  | 17 | 114 | 57 | 192             | 799        | 4,161       |
| ED6               | 1 | 17 | 48 | 98  | 28 | 192             | 711        | 3,703       |
| ED7               | 3 | 31 | 65 | 70  | 23 | 192             | 655        | 3,411       |
| ED8               | 0 | 18 | 65 | 90  | 19 | 192             | 686        | 3,573       |
| ED9               | 1 | 20 | 62 | 82  | 27 | 192             | 690        | 3,594       |
| ED10              | 1 | 16 | 58 | 96  | 21 | 192             | 696        | 3,625       |
| ED11              | 2 | 17 | 70 | 75  | 28 | 192             | 686        | 3,573       |

Sumber: Diolah (2018)

Pada Tabel 5.7 tampak bahwa rata – rata skor berada di atas angka 3. Ini menandakan bahwa responden memiliki efikasi atau keyakinan diri yang baik untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Rata – rata mereka dapat melakukan tindakan pengungkapan kecurangan meskipun teman mereka menyarankan tidak maupun ketika tim manajemen menentangnya. Rata – rata skor yang paling tinggi adalah pada indikator nomor 5, yaitu seorang yang memiliki efikasi diri yang baik ketika menghadapi masalah akan berpikir untuk mencari solusinya.

#### F. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kontrolabilitas

Tabel 5.8 menunjukkan jawaban responden terhadap enam belas pernyataan atau indikator dalam konstruk kontrolabilitas.

**Tabel 5.8**

#### **Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Kontrolabilitas**

| <b>Indikator / Skala</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>Total Responden</b> | <b>Total Skor</b> | <b>Rata - Rata</b> |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------------------|-------------------|--------------------|
| K1                       | 2        | 4        | 15       | 121      | 50       | 192                    | 789               | 4,109              |
| K2                       | 2        | 7        | 33       | 105      | 45       | 192                    | 760               | 3,958              |
| K3                       | 0        | 7        | 55       | 92       | 38       | 192                    | 737               | 3,839              |
| K4                       | 4        | 25       | 71       | 81       | 11       | 192                    | 646               | 3,365              |
| K5                       | 5        | 37       | 34       | 88       | 28       | 192                    | 673               | 3,505              |
| K6                       | 2        | 3        | 9        | 116      | 62       | 192                    | 809               | 4,214              |
| K7                       | 13       | 49       | 48       | 66       | 16       | 192                    | 599               | 3,120              |
| K8                       | 17       | 58       | 43       | 53       | 21       | 192                    | 579               | 3,016              |
| K9                       | 1        | 6        | 10       | 111      | 64       | 192                    | 807               | 4,203              |
| K10                      | 44       | 92       | 26       | 15       | 15       | 192                    | 441               | 2,297              |
| K11                      | 1        | 2        | 16       | 97       | 76       | 192                    | 821               | 4,276              |
| K12                      | 1        | 12       | 84       | 78       | 17       | 192                    | 674               | 3,510              |
| K13                      | 6        | 18       | 74       | 83       | 11       | 192                    | 651               | 3,391              |
| K14                      | 8        | 26       | 80       | 73       | 5        | 192                    | 617               | 3,214              |
| K15                      | 8        | 11       | 87       | 72       | 14       | 192                    | 649               | 3,380              |
| K16                      | 6        | 27       | 99       | 54       | 6        | 192                    | 603               | 3,141              |

Sumber: Diolah (2018)

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa skor rata – rata menunjukkan bahwa responden memiliki kontrolabilitas yang baik. Kontrolabilitas adalah sejauh mana seseorang melakukan suatu perilaku yang berdasarkan pada kehendak diri sendiri. Seseorang yang memiliki kontrolabilitas yang tinggi akan beranggapan bahwa

mereka bias meraih apa yang mereka ingin raih dan mereka merasa harus melakukan sesuatu ketika tidak senang dengan putusan pimpinannya. Mereka beranggapan bahwa banyak orang mampu melakukan pekerjaannya jika mau berusaha. Pada indikator nomor 10 menunjukkan angka yang rendah. Ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, seseorang yang memiliki kontrolabilitas yang tinggi tidak memerlukan anggota keluarga atau teman yang memegang jabatan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa usaha yang dilakukannya adalah berdasarkan pada kehendak dirinya sendiri.

#### G. Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Minat Pengungkapan Kecurangan

Tabel 5.9 menunjukkan jawaban responden terhadap enam belas pernyataan atau indikator dalam konstruk minat pengungkapan kecurangan.

**Tabel 5.9**  
**Rata – Rata Skor Jawaban Responden Terhadap Konstruk Minat**  
**Pengungkapan Kecurangan**

| Indikator / Skala | 1  | 2  | 3  | 4   | 5  | Total Responden | Total Skor | Rata - Rata |
|-------------------|----|----|----|-----|----|-----------------|------------|-------------|
| WI1               | 4  | 30 | 62 | 81  | 15 | 192             | 649        | 3,380       |
| WI2               | 6  | 22 | 82 | 71  | 11 | 192             | 635        | 3,307       |
| WI3               | 7  | 32 | 79 | 60  | 14 | 192             | 618        | 3,219       |
| WI4               | 0  | 8  | 62 | 101 | 21 | 192             | 711        | 3,703       |
| WI5               | 0  | 3  | 54 | 118 | 17 | 192             | 725        | 3,776       |
| WI6               | 1  | 9  | 68 | 96  | 18 | 192             | 697        | 3,630       |
| WI7               | 2  | 13 | 58 | 102 | 17 | 192             | 695        | 3,620       |
| WI8               | 4  | 26 | 63 | 81  | 18 | 192             | 659        | 3,432       |
| WI9               | 4  | 31 | 73 | 69  | 15 | 192             | 636        | 3,313       |
| WI10              | 9  | 54 | 75 | 46  | 8  | 192             | 566        | 2,948       |
| WI11              | 11 | 54 | 81 | 38  | 8  | 192             | 554        | 2,885       |
| WI12              | 15 | 57 | 89 | 24  | 7  | 192             | 527        | 2,745       |
| WI13              | 1  | 12 | 35 | 119 | 25 | 192             | 731        | 3,807       |
| WI14              | 0  | 11 | 37 | 125 | 19 | 192             | 728        | 3,792       |
| WI15              | 0  | 8  | 36 | 130 | 18 | 192             | 734        | 3,823       |
| WI16              | 0  | 5  | 50 | 103 | 34 | 192             | 742        | 3,865       |

Sumber : Diolah (2018)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator menunjukkan rata – rata skor di atas angka 3 yang berarti responden memiliki minat yang baik dalam mengungkap kecurangan yang terjadi pada organisasinya. Meskipun demikian, indikator nomor 10, 11, dan 12 menunjukkan angka yang agak rendah. Ini menunjukkan bahwa responden yang lebih cenderung untuk memilih pengungkapan kecurangan internal daripada pengungkapan kecurangan eksternal. Ketika menemukan adanya pelanggaran atau kecurangan organisasi, rata – rata responden lebih memilih menyelesaikan kecurangan tersebut secara internal daripada mengungkap kecurangan kepada pihak eksternal atau publik.

### 5.1.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, kembali dilakukan uji reliabilitas dan validitas terhadap keseluruhan kuesioner yang kembali dari responden dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS versi 24. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan konstruk atau variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,70. Tabel 5.10 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari masing – masing variabel atau konstruk penelitian ini.

**Tabel 5.10**  
***Cronbach Alpha***

| No. | Variabel  | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items |
|-----|---|--|
| 1.  | Komitmen Organisasi   | 0,778  |
| 2.  | Tingkat Keseriusan Pelanggaran                                    | 0,919  |
| 3.  | Sikap   | 0,921  |
| 4.  | Norma Subyektif   | 0,928  |
| 5.  | Efikasi Diri  | 0,936  |
| 6.  | Kontrolabilitas   | 0,708  |
| 7.  | Minat Pengungkapan Kecurangan ( <i>Whistleblowing Intention</i> ) | 0.932  |

Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

**Tabel 5.11**  
**Measure of Sampling Adequacy**

| <b>Instrumen</b>                 | <b>MSA</b> | <b>Instrumen</b>   | <b>MSA</b> | <b>Instrumen</b>                    | <b>MSA</b> |
|----------------------------------|------------|--------------------|------------|-------------------------------------|------------|
| Komitmen Organisasi 1            | 0,723      | Sikap 11           | 0,653      | Kontrolabilitas 9                   | 0,730      |
| Komitmen Organisasi 2            | 0,726      | Sikap 12           | 0,733      | Kontrolabilitas 10                  | 0,718      |
| Komitmen Organisasi 3            | 0,628      | Sikap 13           | 0,745      | Kontrolabilitas 11                  | 0,654      |
| Komitmen Organisasi 4            | 0,784      | Norma Subyektif 1  | 0,761      | Kontrolabilitas 12                  | 0,739      |
| Komitmen Organisasi 5            | 0,645      | Norma Subyektif 2  | 0,805      | Kontrolabilitas 13                  | 0,777      |
| Komitmen Organisasi 6            | 0,724      | Norma Subyektif 3  | 0,735      | Kontrolabilitas 14                  | 0,678      |
| Komitmen Organisasi 7            | 0,625      | Norma Subyektif 4  | 0,824      | Kontrolabilitas 15                  | 0,739      |
| Komitmen Organisasi 8            | 0,735      | Norma Subyektif 5  | 0,792      | Kontrolabilitas 16                  | 0,664      |
| Komitmen Organisasi 9            | 0,594      | Norma Subyektif 6  | 0,720      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 1  | 0,828      |
| Komitmen Organisasi 10           | 0,701      | Norma Subyektif 7  | 0,822      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 2  | 0,790      |
| Komitmen Organisasi 11           | 0,779      | Norma Subyektif 8  | 0,770      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 3  | 0,802      |
| Komitmen Organisasi 12           | 0,689      | Norma Subyektif 9  | 0,666      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 4  | 0,767      |
| Komitmen Organisasi 13           | 0,708      | Norma Subyektif 10 | 0,777      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 5  | 0,774      |
| Komitmen Organisasi 14           | 0,671      | Norma Subyektif 11 | 0,770      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 6  | 0,756      |
| Komitmen Organisasi 15           | 0,782      | Norma Subyektif 12 | 0,746      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 7  | 0,763      |
| Komitmen Organisasi 16           | 0,883      | Norma Subyektif 13 | 0,781      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 8  | 0,739      |
| Komitmen Organisasi 17           | 0,825      | Norma Subyektif 14 | 0,706      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 9  | 0,777      |
| Komitmen Organisasi 18           | 0,742      | Efikasi Diri 1     | 0,778      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 10 | 0,842      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 1 | 0,793      | Efikasi Diri 2     | 0,869      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 11 | 0,867      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 2 | 0,843      | Efikasi Diri 3     | 0,798      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 12 | 0,847      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 3 | 0,838      | Efikasi Diri 4     | 0,809      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 13 | 0,853      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 4 | 0,751      | Efikasi Diri 5     | 0,664      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 14 | 0,884      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 5 | 0,795      | Efikasi Diri 6     | 0,769      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 15 | 0,865      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 6 | 0,745      | Efikasi Diri 7     | 0,785      | Minat Pengungkapan<br>Kecurangan 16 | 0,702      |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 7 | 0,772      | Efikasi Diri 8     | 0,823      |                                     |            |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran 8 | 0,787      | Efikasi Diri 9     | 0,810      |                                     |            |
| Sikap 1                          | 0,748      | Efikasi Diri 10    | 0,835      |                                     |            |
| Sikap 2                          | 0,837      | Efikasi Diri 11    | 0,793      |                                     |            |
| Sikap 3                          | 0,758      | Kontrolabilitas 1  | 0,741      |                                     |            |
| Sikap 4                          | 0,728      | Kontrolabilitas 2  | 0,718      |                                     |            |
| Sikap 5                          | 0,754      | Kontrolabilitas 3  | 0,792      |                                     |            |
| Sikap 6                          | 0,776      | Kontrolabilitas 4  | 0,638      |                                     |            |
| Sikap 7                          | 0,739      | Kontrolabilitas 5  | 0,710      |                                     |            |
| Sikap 8                          | 0,670      | Kontrolabilitas 6  | 0,708      |                                     |            |
| Sikap 9                          | 0,819      | Kontrolabilitas 7  | 0,808      |                                     |            |
| Sikap 10                         | 0,826      | Kontrolabilitas 8  | 0,807      |                                     |            |

Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha tertinggi adalah pada variabel minat pengungkapan kecurangan sebesar 0,932 sementara nilai Cronbach Alpha terendah adalah variabel kontrolabilitas sebesar 0,708. Meskipun reliabilitas konstruk kontrolabilitas tersebut paling rendah, namun nilai tersebut masih memenuhi karena lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan dalam penelitian ini sudah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil uji validitas ditampilkan melalui nilai Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) yang lebih dari 0,5, yaitu sebesar 0,822. Nilai dari MSA dari masing – masing instrumen juga menunjukkan nilai di atas 0,5. Dengan demikian, pernyataan pada kuesioner penelitian sudah valid atau mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian ini. Nilai MSA ditampilkan pada Tabel 5.11.

Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 24, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 24. Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 5.12.

**Tabel 5.12**  
**Regresi Linier Berganda**

| Model                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
|                                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                     | 10,113                      | 5,474      |                           | 1,848  | 0,066 |                         |       |
| Komitmen Organisasi            | -0,236                      | 0,062      | -0,186                    | -3,800 | 0,000 | 0,894                   | 1,118 |
| Tingkat Keseriusan Pelanggaran | 0,126                       | 0,129      | 0,059                     | 0,977  | 0,330 | 0,585                   | 1,710 |
| Sikap                          | 0,251                       | 0,089      | 0,188                     | 2,826  | 0,005 | 0,483                   | 2,072 |
| Norma Subyektif                | 0,247                       | 0,087      | 0,196                     | 2,820  | 0,005 | 0,440                   | 2,270 |
| Efikasi Diri                   | 0,539                       | 0,086      | 0,397                     | 6,294  | 0,000 | 0,537                   | 1,861 |
| Kontrolabilitas                | 0,197                       | 0,089      | 0,127                     | 2,200  | 0,029 | 0,644                   | 1,552 |

*Dependent Variable: Minat Pengungkapan Kecurangan*

Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

Persamaan matematis dari Tabel 5.12 adalah sebagai berikut:

$$\text{Minat Pengungkapan Kecurangan} = 10,113 - 0,236 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,126 \text{ Tingkat Keseriusan Pelanggaran} + 0,251 \text{ Sikap} + 0,247 \text{ Norma Subyektif} + 0,539 \text{ Efikasi Diri} + 0,197 \text{ Kontrolabilitas}$$

Koefisien determinasi penelitian ini ditampilkan pada Tabel 5.13 berikut ini.

**Tabel 5.13**  
**Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>  |                   |          |                   |                            |               |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1   | ,778 <sup>a</sup> | ,605     | ,592              | 5,82279                    | 1,631         |
| a. Predictors: (Constant), Kontrolabilitas, Komitmen Organisasi, Sikap, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Efikasi Diri, Norma Subyektif |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Minat Pengungkapan Kecurangan  |                   |          |                   |                            |               |

Sumber: SPSS Versi 24

Dari tampilan *output SPSS model summary*, besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0.592, hal ini berarti 59,2% variasi pengungkapan kecurangan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke enam variabel independen komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas. Sedangkan sisanya (100% - 59,2% = 40.8%) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar model.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik berupa arah negatif atau positif, berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari alfa 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hipotesis satu menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hipotesis tersebut dapat

didukung jika nilai koefisiennya bernilai positif dengan alfa di bawah 5%. Seperti tampak pada Tabel 5.12 menunjukkan alfa sebesar 0,000 yang berada di bawah 5%, namun koefisien komitmen organisasi bernilai negatif. Oleh karena itu, data tidak mendukung hipotesis satu.

Hipotesis dua menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hipotesis tersebut dapat didukung jika nilai koefisiennya bernilai positif dengan alfa di bawah 5%. Seperti tampak pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa koefisien tingkat keseriusan pelanggaran bernilai positif, namun nilai alfa sebesar 0,330 yang lebih besar dari 5%. Oleh karena itu, data tidak mendukung hipotesis dua.

Hipotesis tiga menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hipotesis tersebut dapat didukung jika nilai koefisiennya bernilai positif dengan alfa di bawah 5%. Seperti tampak pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa koefisien sikap bernilai positif dan nilai alfa sebesar 0,005 yang lebih rendah dari 5%. Oleh karena itu, data mendukung hipotesis tiga.

Hipotesis empat menyatakan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hipotesis tersebut dapat didukung jika nilai koefisiennya bernilai positif dengan alfa di bawah 5%. Seperti tampak pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa koefisien norma subyektif bernilai positif dan nilai alfa sebesar 0,005 yang lebih rendah dari 5%. Oleh karena itu, data mendukung hipotesis empat.

Hipotesis lima menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hipotesis tersebut dapat didukung jika nilai koefisiennya bernilai positif dengan alfa di bawah 5%. Seperti tampak pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa koefisien efikasi diri bernilai positif dan nilai alfa sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 5%. Oleh karena itu, data mendukung hipotesis lima.

Hipotesis enam menyatakan bahwa kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hipotesis tersebut dapat didukung jika nilai koefisiennya bernilai positif dengan alfa di bawah 5%. Seperti tampak pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa koefisien kontrolabilitas bernilai positif dan nilai alfa sebesar 0,029 yang lebih rendah dari 5%. Oleh karena itu, data mendukung hipotesis enam.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 24, maka dapat diketahui bahwa data mendukung hipotesis tiga, hipotesis empat, hipotesis lima, dan hipotesis enam. Analisis regresi linier berganda juga membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan, namun komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Dengan demikian, data tidak mendukung hipotesis satu. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga membuktikan bahwa hipotesis dua tidak terdukung. Dengan demikian, dari enam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, hipotesis yang berhasil dibuktikan melalui analisis regresi linier berganda adalah sebanyak empat hipotesis.

#### 5.1.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

Beberapa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

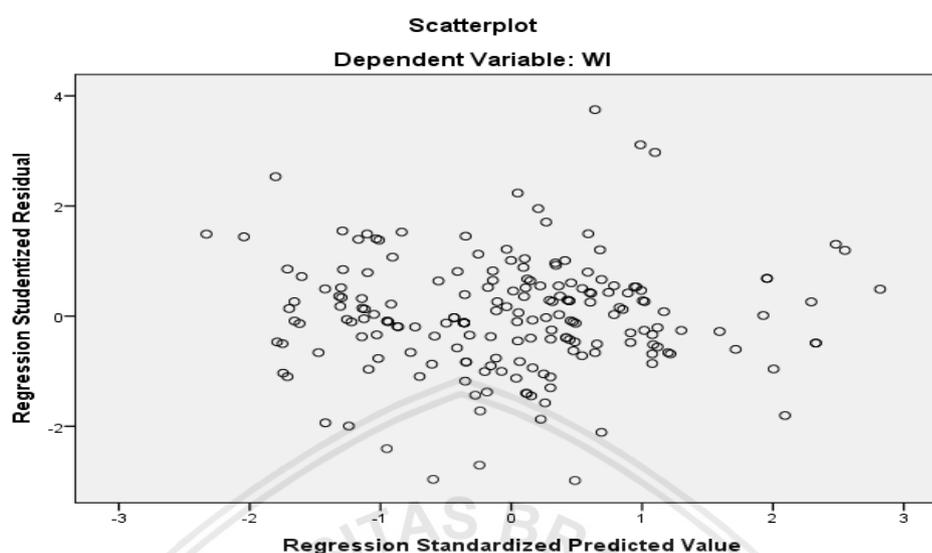
##### 1. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 5.12. Dari Tabel 5.12 tampak bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, model regresi dalam penelitian ini adalah baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 24 ditampilkan pada Gambar 5.3 berikut ini.

**Gambar 5.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

Dari Gambar 5.3 mengenai grafik *scatterplot* tersebut tampak bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi *whistleblowing intention* berdasarkan masukan variabel independen komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas.

Oleh karena analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*. Semakin sedikit jumlah pengamatan, maka akan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot (Ghozali, 2016:136). Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Park untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji Park ditampilkan pada Tabel 5.14. Tabel 5.14 menunjukkan bahwa hasil logaritma dari kuadrat residual tersebut tidak ada yang signifikan secara statistik, maka model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu dapat pula dikatakan bahwa *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi penelitian ini adalah tetap atau disebut dengan homoskedastisitas.

**Tabel 5.14**  
**Uji Park**

| Model |                                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|       |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                     | 3,425                       | 2,063      |                           | 1,660  | ,099 |
|       | Komitmen Organisasi            | -,030                       | ,023       | -,099                     | -1,277 | ,203 |
|       | Tingkat Keseriusan Pelanggaran | -,026                       | ,049       | -,051                     | -,529  | ,597 |
|       | Sikap                          | ,006                        | ,033       | ,019                      | ,184   | ,855 |
|       | Norma Subyektif                | -,003                       | ,033       | -,009                     | -,081  | ,935 |
|       | Efikasi Diri                   | -,004                       | ,032       | -,012                     | -,116  | ,908 |
|       | Kontrolabilitas                | ,026                        | ,034       | ,071                      | ,779   | ,437 |

a. Dependent Variable: LnU2i

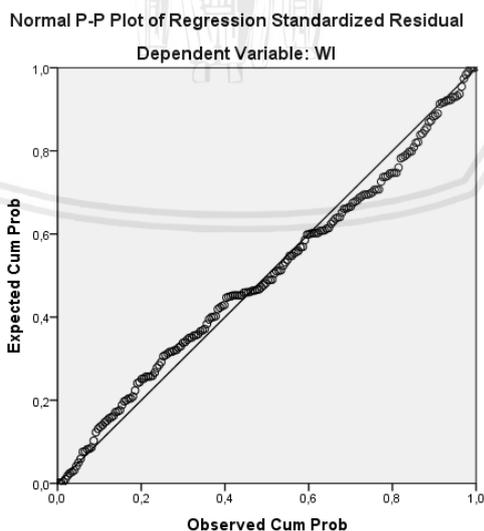
Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan software SPSS Versi 24 ditampilkan pada Gambar 5.4 dan Gambar 5.5 berikut ini.

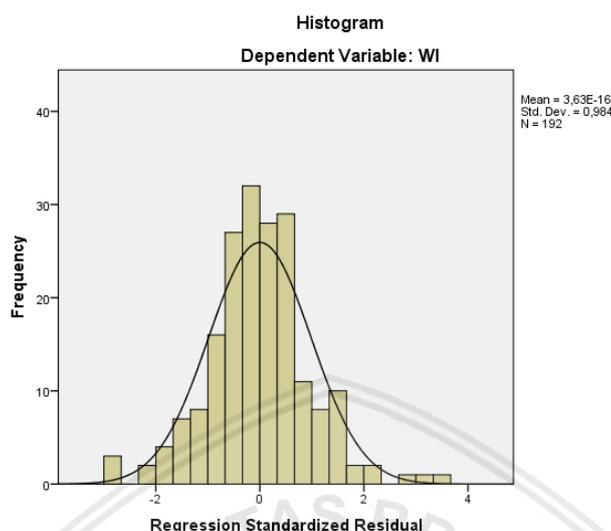
**Gambar 5.4**

**Uji Normalitas Grafik Normal Plot**



Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

**Gambar 5.5**  
**Uji Normalitas Grafik Histogram**



Sumber: SPSS Versi 24 (2018)

Pada Gambar 5.4 tampak bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Begitu pula pada Gambar 5.5 tampak bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Gambar 5.4 dan Gambar 5.5 menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

### 5.1.3 Analisis Data Kualitatif

Bagian ini terdiri dari hasil pengumpulan data kualitatif dari masing – masing variabel penelitian yang terdiri dari komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas. Bagian ini juga berisi analisis data kualitatif dari masing – masing tujuan penelitian ini, yaitu analisis data kualitatif pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pengungkapan kecurangan, analisis data kualitatif pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap minat pengungkapan kecurangan, analisis data kualitatif pengaruh sikap terhadap minat pengungkapan kecurangan, analisis data kualitatif pengaruh norma subyektif terhadap minat pengungkapan kecurangan, analisis data kualitatif pengaruh efikasi diri terhadap minat pengungkapan kecurangan, dan analisis data kualitatif pengaruh kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan.

### 5.1.3.1 Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan hasil pengumpulan data kualitatif variable penelitian yang terdiri dari komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, kontrolabilitas, dan *whistleblowing intention*. Data kualitatif ini dikumpulkan dari beberapa orang informan yang memegang jabatan sebagai otorisator, ordonator, dan bendahara lembaga sekolah, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha (TU), bendahara, dan pegawai administrasi keuangan sekolah sebanyak 24 orang informan. Berikut ini adalah jawaban dari para informan.

#### A. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Komitmen Organisasi

Pengumpulan data kualitatif tentang komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

1. Kategori : Kerja keras membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.  
Data Kualitatif : Bersedia bekerja lebih keras untuk membantu organisasi mencapai tujuan.
2. Kategori : Organisasi adalah tempat yang baik untuk bekerja.  
Data Kualitatif : Bersedia untuk menyampaikan kepada rekan – rekan kerja bahwa organisasi adalah tempat yang baik untuk bekerja.
3. Kategori : Kerelaan untuk menerima berbagai jenis penugasan di organisasi.  
Data Kualitatif : Rela menerima berbagai jenis penugasan agar tetap dapat bekerja di instansi/organisasi ini.
4. Kategori : Rasa bangga terhadap organisasi.  
Data Kualitatif : Bangga untuk memberitahukan kepada orang lain sebagai bagian dari institusi sekolah ini.
5. Kategori : Motivasi untuk berkinerja baik.  
Data Kualitatif : Institusi sekolah sangat menginspirasi untuk berkinerja baik.
6. Kategori : Senang dengan keputusan dulu, saat lebih memilih bekerja di organisasi saat ini

- dibandingkan menerima tawaran pekerjaan yang lainnya.
- Data Kualitatif : Senang dengan keputusan bekerja di institusi sekolah dibandingkan menerima tawaran pekerjaan yang lainnya.
7. Kategori : Keuntungan menjadi bagian organisasi.
- Data Kualitatif : Banyak keuntungan yang diperoleh dengan bekerja di institusi sekolah.
8. Kategori : Kesesuaian dengan keputusan organisasi.
- Data Kualitatif : Sepakat dengan keputusan organisasi yang terkait kepegawaian.
9. Kategori : Kepedulian terhadap nasib organisasi.
- Data Kualitatif : Peduli dengan nasib institusi sekolah.
10. Kategori : Kepuasan terhadap keputusan menjadi anggota organisasi.
- Data Kualitatif : Akan memilih terus bekerja di institusi sekolah.
11. Kategori : Tidak ada niat untuk berganti organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan kenaikan bayaran.
- Data Kualitatif : Tidak akan berganti organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan kenaikan bayaran 25%.
12. Kategori : Tetap menjadi anggota organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan kebebasan berkreasi.
- Data Kualitatif : Tetap menjadi anggota organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan lebih banyak kebebasan berkreasi.
13. Kategori : Tetap menjadi anggota organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan lebih banyak status.
- Data Kualitatif : Tidak akan berganti organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang menawarkan lebih banyak status.

14. Kategori : Tetap menjadi anggota organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan baru yang berisi orang – orang yang lebih ramah.
- Data Kualitatif : Tidak akan berganti organisasi meskipun ada pekerjaan baru yang berisi orang – orang yang lebih ramah.

Dari hasil wawancara terhadap informan, komitmen mereka terhadap organisasi dapat diketahui dari usaha dan kerja keras mereka dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya karena mereka merasa bahwa organisasi saat ini adalah tempat yang baik untuk bekerja, mereka memiliki kerelaan untuk menerima berbagai jenis penugasan di organisasi, mereka memiliki rasa bangga terhadap organisasinya, mereka memiliki motivasi untuk selalu berkinerja baik, mereka merasa organisasi selalu memberikan yang terbaik untuk mereka, adanya rasa kepedulian terhadap organisasi mereka dan mereka merasa puas dengan organisasi saat ini. Mereka juga tetap menjadi bagian organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan yang menjanjikan kenaikan bayaran, kebebasan berkreasi, lebih banyak status, dan lingkungan pekerjaan dengan orang – orang yang lebih ramah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Beberapa ungkapan yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi antara lain seperti yang diungkapkan oleh Sidik Priyono sebagai Kepala SMKN 6 Kota Malang yang mengatakan bahwa beliau: “Mengawasi dan berusaha memajukan sekolah”. Wigonggo Among sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang mengatakan bahwa beliau: “Selalu hadir tepat waktu”. Wakil Kepala Kurikulum SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa beliau: “Memberikan laporan tepat waktu beserta dokumen – dokumen pendukung”. Wakil Kepala Keuangan, Sarana dan Prasarana SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa beliau: “Ikut bertanggung jawab mengawasi pengelolaan keuangan sesuai aturan yang telah ditentukan di sekolah”. Bendahara I SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa beliau: “Bersedia lembur di luar jam kerja”. Bendahara II SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa beliau: “Menyusun dan melaporkan secara tepat waktu dengan susunan dan pendukung laporan yang tepat”.

## B. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Pengumpulan data kualitatif tentang tingkat keseriusan pelanggaran adalah sebagai berikut.

1. Kategori : Siap melaporkan kecurangan/pelanggaran yang benar – benar nyata, serius dan bisa dibuktikan.  
Data Kualitatif : Seandainya menemukan kecurangan benar – benar nyata, serius dan bisa dibuktikan dalam organisasi, maka siap untuk melaporkannya.
2. Kategori : Melaporkan kecurangan/pelanggaran yang merugikan instansinya.  
Data Kualitatif : Seandainya menemukan kecurangan keuangan yang berakibat kerugian material yang sangat besar bagi organisasi, maka siap untuk melaporkannya.
3. Kategori : Melaporkan kecurangan / pelanggaran yang menurunkan reputasi organisasi.  
Data Kualitatif : Seandainya menemukan kecurangan yang dampaknya dapat menurunkan reputasi dan kredibilitas tempat mereka bekerja, maka siap untuk melaporkannya.
4. Kategori : Melaporkan perilaku tidak etis yang berdampak serius pada manusia lain.  
Data Kualitatif : Seandainya menemukan perilaku tidak etis yang berdampak serius pada manusia lain, maka perilaku tersebut akan dilaporkan.
5. Kategori : Melaporkan perilaku tidak etis yang memberikan efek besar terhadap nasib organisasi.  
Data Kualitatif : Seandainya menemukan perilaku tidak etis yang memberikan efek besar terhadap nasib organisasi, maka akan melaporkan perilaku tersebut.
6. Kategori : Tindak *mark up* yang diperbuat kepala bagian adalah tindakan yang serius.

- Data Kualitatif : Tindak korupsi (*mark up*) yang diperbuat oleh kepala bagian di suatu organisasi merupakan tindakan yang serius.
7. Kategori : Tindak ganti rugi pengeluaran fiktif yang diperbuat rekan kerja adalah tindakan yang serius.
- Data Kualitatif : Tindak korupsi (ganti rugi pengeluaran fiktif) yang diperbuat rekan kerja merupakan tindakan yang serius.

Dari hasil wawancara terhadap informan, mereka beranggapan bahwa ketika mereka melihat kecurangan/pelanggaran yang benar – benar nyata, serius dan bisa dibuktikan, maka mereka harus melaporkan hal tersebut. Mereka akan melaporkan kecurangan/pelanggaran yang sangat merugikan instansinya, menurunkan reputasi organisasi, serta adanya perilaku tidak etis yang berdampak serius pada manusia lain dan organisasi mereka. Mereka beranggapan bahwa tindak *mark up* yang diperbuat kepala bagian adalah tindakan yang serius dan ganti rugi pengeluaran fiktif yang diperbuat rekan adalah tindakan yang serius. Dari hasil pengumpulan data kualitatif tersebut menunjukkan bahwa informan akan mengungkapkan atau melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya apabila pelanggaran yang terjadi tersebut tergolong serius.

Beberapa pernyataan informan mengenai tingkat keseriusan pelanggaran, antara lain seperti yang dikatakan oleh Arifudin Zuhri sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang bahwa hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi pada organisasi adalah: “Merugikan banyak pihak”. Maria Ulfa yang bekerja sebagai Staf Administrasi Keuangan SMKN 6 Kota Malang juga mengatakan: “Korupsi dengan jumlah yang besar”. Bendahara I SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan: Kerugian yang besar”. Begitu pula dengan yang dikatakan oleh Rudy Zulkifli sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang: “Tindakan tersebut telah merugikan semua pihak”.

### C. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Sikap

Pengumpulan data kualitatif tentang sikap adalah sebagai berikut.

1. Kategori : Menjadi *whistleblower* hal yang benar.

- Data Kualitatif : Ketika seorang pegawai melihat kecurangan di instansi tempatnya bekerja kemudian melaporkannya kepada yang berwenang, maka tindakan tersebut merupakan hal yang benar.
2. Kategori : *Whistleblower* bermanfaat dalam pengungkapan kecurangan/pelanggaran.
- Data Kualitatif : Melaporkan kecurangan terhadap pihak yang berwenang (*whistleblowing*) merupakan tindakan yang bermanfaat dalam pengungkapan dan pemecahan kecurangan.
3. Kategori : Ide yang sangat baik.
- Data Kualitatif : Menjadi seorang *whistleblower* merupakan ide yang sangat baik.
4. Kategori : Ide bijak.
- Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah ide yang bijak.
5. Kategori : Bukan ide yang menyenangkan.
- Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran bukan merupakan ide yang menyenangkan.
6. Kategori : Kesukaan terhadap ide *whistleblowing*.
- Data Kualitatif : Ide untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah ide yang disukai.
7. Kategori : Untuk mencegah kerusakan di organisasi.
- Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk mencegah kerusakan di organisasi.
8. Kategori : Untuk mengontrol korupsi.
- Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk mengontrol korupsi.
9. Kategori : Untuk melindungi kepentingan umum.
- Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) penting untuk melindungi kepentingan umum.
10. Kategori : Bukan merupakan kewajiban seorang pegawai.
- Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) bukan merupakan kewajiban seorang pegawai.
11. Kategori : Bukan untuk kepuasan moral.

Data Kualitatif : Melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*) bukan untuk kepuasan moral.

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa informan beranggapan menjadi pengungkap kecurangan (*whistleblower*) merupakan hal yang benar, ide yang sangat baik, ide bijak, dan ide yang disukai. Keberadaan *whistleblower* bermanfaat dalam pengungkapan dan pemecahan kecurangan/pelanggaran, mencegah kerusakan organisasi, mengontrol korupsi, dan melindungi kepentingan umum. Wawancara tersebut menunjukkan bahwa informan memiliki sikap yang positif terhadap ide pengungkapan kecurangan dalam organisasi.

Terdapat beberapa ungkapan yang menunjukkan sikap positif terhadap pengungkapan kecurangan. Rudy Zulkili sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang mengenai sikapnya terhadap tindakan *whistleblowing*, beliau mengatakan: "Sangat benar, supaya tidak terjadi kecurangan/pelanggaran kembali". Wakil Kepala Keuangan, Sarana, dan Prasarana SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan: "Ya, supaya segera dapat ditindaklanjuti dan tidak merugikan instansinya".

Meskipun mereka memiliki sikap yang positif terhadap *whistleblowing*, namun informan beranggapan bahwa pengungkapan kecurangan bukan merupakan kewajiban seorang pegawai, bukan pula ide yang menyenangkan atau untuk kepuasan moral. Hal ini menandakan bahwa pengungkapan kecurangan tidak bertujuan untuk mendapatkan kesenangan atau kepuasan bagi *whistleblower*, namun bertujuan untuk melindungi organisasi dari kehancuran. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai atau anggota organisasi tidak dapat dipaksa untuk menjadi *whistleblower* karena mereka beranggapan tidak ada kewajiban untuk menjadi seorang *whistleblower*.

#### D. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Norma Subyektif

Pengumpulan data kualitatif tentang norma subyektif adalah sebagai berikut.

1. Kategori : Rekan kerja dan atasan mendukung *whistleblowing*.

Data Kualitatif : Sebagian orang yang berpengaruh (misalnya: rekan kerja, atasan) berpikir bahwa penting

- untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui.
2. Kategori : Keluarga mendukung *whistleblowing*.  
Data Kualitatif : Sebagian orang yang penting (misalnya: keluarga, pasangan) berpikir bahwa sebaiknya melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui.
3. Kategori : Perlu pendapat orang lain.  
Data Kualitatif : Pendapat orang lain penting untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran tersebut.
4. Kategori : Menurut orang – orang yang penting, *whistleblowing* merupakan ide yang bijaksana.  
Data Kualitatif : Orang – orang yang penting (misalnya: keluarga, pasangan) beranggapan bahwa keputusan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (*whistleblowing*) merupakan ide yang bijaksana.
5. Kategori : Menurut orang – orang yang penting, *whistleblowing* merupakan ide baik.  
Data Kualitatif : Orang – orang yang penting (misalnya: keluarga, pasangan) beranggapan bahwa keputusan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (*whistleblowing*) merupakan ide yang baik.
6. Kategori : Menurut rekan – rekan kerja, *whistleblowing* adalah suatu keharusan.  
Data Kualitatif : Sebagian besar orang – orang yang dipandang penting, akan berpendapat harus mengungkap pelanggaran/kecurangan.
7. Kategori : Adanya anggapan dari orang – orang yang menjadi teladan bahwa mengungkap pelanggaran adalah suatu keharusan.  
Data Kualitatif : Sebagian besar orang – orang yang pendapatnya dihargai atau menjadi teladan, akan setuju adanya *whistleblowing*.
8. Kategori : Orang lain (anggota keluarga, rekan kerja, pimpinan, teman, atau tetangga) tidak merasa

- bangga dalam melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi.
- Data Kualitatif : Seandainya terdapat pelanggaran, orang lain (anggota keluarga, rekan kerja, pimpinan, teman, atau tetangga) tidak akan merasa bangga ketika melaporkan adanya pelanggaran.
9. Kategori : Orang – orang yang dipandang penting dalam hidup akan melaporkan pelaku pelanggaran yang mereka lihat.
- Data Kualitatif : Ketika orang – orang yang dipandang penting dalam hidup melihat adanya pelanggaran/kecurangan, maka mereka akan mengadukan pelaku pelanggaran/kecurangan tersebut.

Dari hasil wawancara terhadap informan, menunjukkan bahwa informan setuju bahwa rekan kerja, atasan, dan keluarga mendukung pengungkapan kecurangan. Dalam melakukan tindakan pengungkapan kecurangan, mereka perlu pendapat dari orang lain. Menurut orang – orang yang mereka anggap penting, pengungkapan kecurangan merupakan ide yang bijaksana dan baik. Rekan – rekan kerja dan orang – orang yang mereka teladani beranggapan bahwa mengungkap pelanggaran adalah suatu keharusan. Ketika orang – orang yang mereka pandang penting dalam hidup mereka melihat adanya pelanggaran/kecurangan, maka mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran/kecurangan tersebut. Hasil wawancara tersebut menandakan bahwa norma subyektif berperan penting dalam diri mereka termasuk keputusan mereka untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

Keluarga, rekan kerja, dan orang – orang yang mereka pandang penting dalam hidup mereka akan mempengaruhi perilaku mereka. Mereka tidak akan memiliki niat untuk melakukan suatu perilaku apabila kurangnya dukungan dari lingkungan mereka itu. Rudy Zulkifli sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang mengatakan bahwa beberapa hal yang dapat menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah: “Takut dikucilkan teman yang lain, takut dibilang serba tahu (sok tahu), segan (sungkan) dengan atasan”. Arifudin Zuhri sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang juga mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat

menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah: “Segan dengan atasan”. Wakil Kepala Kurikulum SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah: “*Pakewuh*”.

Meskipun orang – orang yang dianggap penting beranggapan bahwa pengungkapan kecurangan merupakan ide yang bijaksana dan baik, namun mereka beranggapan bahwa pengungkapan kecurangan bukan merupakan kebanggaan bagi mereka. Oleh karena itu, tindakan pengungkapan kecurangan yang mereka lakukan bukan untuk menemukan kebanggaan bagi diri mereka.

#### **E. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Efikasi Diri**

Pengumpulan data kualitatif tentang efikasi diri adalah sebagai berikut.

1. Kategori : Kemampuan melaporkan kecurangan/pelanggaran.  
 Data Kualitatif : Yakin mampu melaporkan pelanggaran/kecurangan seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan.
2. Kategori : Keyakinan untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran meski teman menyarankan tidak.  
 Data Kualitatif : Yakin dapat melaporkan pelanggaran/kecurangan tersebut meski teman menyarankan tidak.
3. Kategori : Keyakinan untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran meski ditentang oleh tim manajemen.  
 Data Kualitatif : Yakin dapat melaporkan pelanggaran/kecurangan tersebut meski tim manajemen menentangnya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan memiliki efikasi diri yang besar untuk melakukan pengungkapan/pelaporan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan informan yang menganggap bahwa diri mereka memiliki kemampuan untuk melaporkan

kecurangan/pelanggaran meskipun teman mereka menyarankan tidak dan tim manajemen menentangnya.

Terdapat beberapa ungkapan dari informan yang menunjukkan efikasi diri mereka. Rudy Zulkifli yang menjabat sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh atasan/pimpinannya, maka yang dilakukannya adalah: "Berdiskusi dengan rekan yang lain, melaporkan pada yang lebih berwenang". Bendahara I SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan/anak buahnya, maka yang dilakukannya adalah: "Melaporkan dengan menemukan bukti lebih dahulu". Selanjutnya, Bendahara I SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja kerjanya, maka yang dilakukannya adalah: "Melaporkan kepada atasan".

#### F. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Kontrolabilitas

Pengumpulan data kualitatif tentang kontrolabilitas adalah sebagai berikut.

- |                 |   |   |
|-----------------|---|---|
| Kategori        | : | Selalu berpikir mencari solusinya.                                |
| Data Kualitatif | : | Jika menemukan masalah, maka biasanya berpikir mencari solusinya. |
- |                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| Kategori        | : | Mudah melakukan <i>whistleblowing</i> .                |
| Data Kualitatif | : | Melaporkan pelanggaran/kecurangan itu mudah dilakukan. |
- |                 |   |   |
|-----------------|---|---|
| Kategori        | : | Kemudahan untuk meraih apa yang ingin diraih.                   |
| Data Kualitatif | : | Bisa meraih apa yang ingin diraih di berbagai bidang pekerjaan. |
- |                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| Kategori        | : | Kemampuan untuk melakukan pekerjaan jika mau berusaha. |
| Data Kualitatif | : | Orang mampu melakukan pekerjaannya jika mau berusaha.  |
- |                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| Kategori        | : | Memiliki banyak kontrol.   |
| Data Kualitatif | : | Memiliki kendali (kontrol) untuk melaporkan pelanggaran/kecurangan ( <i>whistleblowing</i> ) |

seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan

Hasil wawancara terhadap informan, diketahui bahwa kontrolabilitas yang mereka miliki adalah selalu berpikir mencari solusi setiap menemukan masalah, merasa mudah untuk meraih apa yang ingin mereka raih, merasa mampu melakukan pekerjaan jika mau berusaha, dan menganggap diri mereka memiliki banyak kontrol. Dalam hal pengungkapan kecurangan, mereka juga menganggap bahwa pengungkapan kecurangan itu mudah untuk dilakukan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan memiliki kontrolabilitas yang baik termasuk dalam hal pengungkapan kecurangan.

Beberapa pernyataan yang menunjukkan adanya kontrolabilitas yang tinggi dalam diri, antara lain Sidik Priyono sebagai Kepala SMKN 6 Kota Malang yang mengatakan bahwa beliau: “Mengawasi dan berusaha memajukan sekolah”. Chudori sebagai Kepala Tata Usaha (TU) SMKN 6 Kota Malang juga mengatakan bahwa beliau: “Selalu ingin memajukan instansi, disiplin waktu, berusaha pelayanan prima kepada publik”.

#### **G. Hasil Pengumpulan Data Kualitatif tentang Minat Pengungkapan Kecurangan**

Pengumpulan data kualitatif mengenai minat pengungkapan kecurangan adalah sebagai berikut.

1. Kategori : Niat untuk menjadi orang yang bisa melaporkan dan membuktikan kecurangan/pelanggaran yang benar – benar dilihat dan terbukti.

Data Kualitatif : Tertarik untuk menjadi orang yang bisa melaporkan dan membuktikan pelanggaran/kecurangan menemukan adanya pelanggaran/kecurangan yang benar – benar dilihat dan terbukti.

2. Kategori : Niat untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran kepada orang yang tepat di dalam organisasi.

Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi,

- maka akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada orang yang tepat di dalam organisasi
3. Kategori : Niat untuk memberitahukan kecurangan/pelanggaran ke manajemen atas
- Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, maka akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada manajemen atas
4. Kategori : Niat untuk menginformasikan kecurangan/pelanggaran kepada pimpinan langsung
- Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, maka akan melaporkan pelanggaran tersebut kepada pimpinan langsung
5. Kategori : Niat untuk menggunakan jalur pelaporan kecurangan/pelanggaran di dalam organisasi.
- Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, maka akan melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) melalui saluran internal instansi (*internal whistleblowing*)
6. Kategori : Tidak ada niat untuk menggunakan jalur pelaporan di luar organisasi
- Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, maka tidak akan menggunakan jalur pelaporan pelanggaran di luar organisasi
7. Kategori : Tidak ada niat untuk memberitahukan kecurangan/pelanggaran ke lembaga luar
- Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, maka tidak akan memberitahukan

- pelanggaran/kecurangan tersebut ke lembaga luar
8. Kategori : Tidak ada niat untuk menginformasikan kecurangan/pelanggaran ke publik
- Data Kualitatif : Seandainya menemukan adanya pelanggaran/kecurangan dalam organisasi, maka tidak akan menginformasikan pelanggaran/kecurangan tersebut kepada publik

Hasil wawancara terhadap informan, diketahui bahwa minat pengungkapan kecurangan ditunjukkan melalui niat mereka untuk menjadi orang yang bisa melaporkan dan membuktikan kecurangan/pelanggaran yang benar – benar dilihat dan terbukti, niat untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran kepada orang yang tepat di dalam organisasi, niat untuk memberitahukan kecurangan/pelanggaran ke manajemen atas, niat untuk menginformasikan kecurangan/pelanggaran kepada pimpinan langsung, dan niat untuk menggunakan jalur pelaporan kecurangan/pelanggaran di dalam organisasi. Namun, mereka tidak ada niat untuk menggunakan jalur pelaporan di luar organisasi, tidak ada niat untuk memberitahukan kecurangan/pelanggaran ke lembaga luar, dan tidak ada niat untuk menginformasikan kecurangan/pelanggaran ke publik.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan lebih memilih untuk melakukan tindakan pengungkapan/pelaporan kecurangan/pelanggaran secara internal organisasi daripada secara eksternal. Beberapa orang informan memberikan komentar mengenai tindakan pengungkapan kecurangan, antara lain Sidik Priyono sebagai Kepala SMKN 6 Kota Malang yang mengatakan: “Lebih baik dimusyawarahkan dulu dengan rekan tersebut”. Arifudin Zuhri sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang mengatakan: “Ya bila ada masalah diselesaikan secara interen.” Wigonggo Among sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang mengatakan seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan/anak buah atau rekan kerja yang jabatannya setara dengannya, maka: “Mengklarifikasi dan mencoba mencari solusi dengan berkoordinasi dengan pihak – pihak terkait dalam instansi.” Seperti yang diungkapkan oleh Wakil Kepala Kurikulum SMKN 3 Kota Malang bahwa salah satu hal yang dapat menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya

adalah: "*Pakewuh*". Bendahara I SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja yang jabatannya setara dengannya, maka yang ia lakukan adalah: "Melaporkan kepada atasan". Beliau juga mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh atasan/pimpinannya, maka yang ia lakukan adalah: "Melaporkan/musyawarah bersama".

### **5.1.3.2 Analisis Data Kualitatif Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan relatif dari identitas dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu (Ahmad, 2011). Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya. Tiga ciri yang merupakan ukuran komitmen anggota organisasi terhadap organisasinya berdasarkan Brief dan Motowidlo (1986), yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan usaha yang banyak atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Ketiga ciri tersebut digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pengelola keuangan pada lembaga sekolah yang terdiri dari beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah.

Ciri komitmen organisasi yang pertama menurut Brief dan Motowidlo (1986) adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah yang beranggapan bahwa mereka merasa bahwa organisasi saat ini adalah tempat yang baik untuk bekerja, mereka memiliki rasa bangga terhadap organisasinya, mereka merasa organisasi selalu memberikan yang terbaik untuk mereka, adanya rasa kepedulian terhadap organisasi, dan mereka merasa puas dengan organisasi saat ini.

Ciri komitmen organisasi yang kedua menurut Brief dan Motowidlo (1986) adalah kemauan untuk memberikan usaha yang banyak atas nama organisasi. Kemauan untuk memberikan usaha yang banyak atas nama organisasi dapat

dilihat dari hasil wawancara terhadap beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah yang beranggapan bahwa mereka selalu berusaha dan bekerja keras dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mereka memiliki kerelaan untuk menerima berbagai jenis penugasan di organisasi, dan mereka memiliki motivasi untuk selalu berkinerja baik.

Ciri komitmen organisasi yang ketiga menurut Brief dan Motowidlo (1986) adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah yang beranggapan bahwa mereka akan tetap menjadi bagian organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan yang menjanjikan kenaikan bayaran, kebebasan berkreasi, lebih banyak status, dan lingkungan pekerjaan dengan orang – orang yang lebih ramah.

Dalam hubungannya dengan minat mereka untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan, informan dalam penelitian ini yang terdiri dari beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah yang beranggapan bahwa seandainya mereka menemukan adanya kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya, maka mereka akan lebih cenderung untuk menggunakan jalur pelaporan kecurangan/pelanggaran di dalam organisasi daripada jalur pelaporan kecurangan/pelanggaran di luar organisasi. Mereka juga tidak ada niat untuk menginformasikan kecurangan/pelanggaran yang terjadi kepada publik. Namun, tampaknya mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam organisasi termasuk kecurangan/pelanggaran organisasi melalui jalur musyawarah daripada melaporkan rekan. Kondisi tersebut tampak jelas sebagai wujud loyalitas mereka terhadap rekan kerja dalam organisasinya dalam mewujudkan organisasi secara bersama – sama. Hal ini sangat berkaitan dengan adanya rasa *pakewuh* di antara sesama rekan kerja di dalam organisasi sehingga seandainya mereka melakukan tindakan pengungkapan/pelaporan kecurangan, maka mereka tentu saja merasa bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang tidak loyal terhadap rekan kerja karena dapat menjelekkkan rekan kerja.

Ellen Landriany, salah seorang informan yang tampaknya memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya, mengungkapkan bahwa sikap seorang pegawai dalam bekerja adalah: “bekerja harus loyal, tanggung jawab, jujur, dan disiplin”. Mengenai pandangannya terhadap tindakan seorang pegawai yang melaporkan rekan kerjanya atas perbuatan pelanggaran adalah hal tersebut berpotensi merugikan orang yang dilaporkan karena bisa saja pihak pelapor memberikan pernyataan yang lebih – lebihkan dari kondisi yang sebenarnya. Beliau mengatakan: “Jika lebih – lebihkan dari bahasanya itu sangat berbahaya karena bisa merugikan yang dilaporkan”. Beliau juga mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja, baik yang dilakukan oleh rekan kerja yang jabatannya setara dengannya maupun terhadap anak buahnya, maka yang dilakukannya adalah: “Komunikasi terlebih dahulu untuk klarifikasi dan mengajak berbicara dari hati ke hati”. Pernyataan Ellen Landriany menunjukkan bahwa beliau adalah seorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, namun memiliki minat yang rendah dalam hal pengungkapan kecurangan. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat pengungkapan kecurangan.

Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Brief dan Motowidlo (1986) bahwa seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi terhadap organisasinya akan selalu memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Seluruh pengawas sekolah yang menjadi informan dalam penelitian ini juga beranggapan bahwa salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau mengungkapkan/melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah karena takut terhadap atasan/pimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh Rothschild dan Miethe (1999) bahwa *whistleblower* dapat mengalami pembalasan yang parah dari manajemen organisasi, terutama bila informasi yang mereka sampaikan terbukti benar. Hasil analisis data kualitatif dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing intention* adalah seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya mungkin mereka merasa bahwa mengungkap pelanggaran dalam organisasi dianggap sebagai perbuatan yang tidak setia kepada rekan kerja atau organisasi atau mereka merasa takut akan menjadi korban (Crook, 2000).

### 5.1.3.3 Analisis Data Kualitatif Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan

Terdapat dua perspektif untuk mengukur keseriusan pelanggaran, yaitu perspektif kuantitatif dan perspektif kualitatif (Bagustianto dan Nurkholis, 2014). Pendekatan kuantitatif adalah untuk mengukur tingkat keseriusan pelanggaran yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga tingkat keseriusan pelanggaran diukur berdasarkan variasi besarnya nilai kerugian akibat kecurangan. Pendekatan kualitatif adalah diukur berdasarkan kemungkinan pelanggaran yang dapat merugikan pihak lain, tingkat kepastian pelanggaran yang menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian pelanggaran.

Informan dalam penelitian ini yang terdiri dari beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah menunjukkan bahwa mereka bersedia untuk mengungkap/melaporkan terjadinya kecurangan/pelanggaran baik yang dapat diukur berdasarkan pendekatan kuantitatif maupun yang dapat diukur berdasarkan pendekatan kualitatif. Beberapa hal yang menunjukkan minat mereka untuk mengungkap kecurangan/pelanggaran yang diukur berdasarkan pendekatan kuantitatif adalah mereka akan melaporkan kecurangan/pelanggaran yang sangat merugikan instansinya, mereka beranggapan bahwa tindak *mark up* yang diperbuat kepala bagian adalah tindakan yang serius dan ganti rugi pengeluaran fiktif yang diperbuat rekan adalah tindakan yang serius. Beberapa hal yang menunjukkan minat mereka untuk mengungkap kecurangan/pelanggaran yang diukur berdasarkan pendekatan kuantitatif adalah mereka akan melaporkan kecurangan/pelanggaran yang menurunkan reputasi organisasi dan tidak etis yang berdampak serius pada manusia lain dan organisasi mereka. Dari hasil wawancara terhadap informan menunjukkan bahwa mereka memiliki minat untuk mengungkap kecurangan/pelanggaran yang mereka anggap serius, baik jenis kecurangan/pelanggaran yang dapat diukur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun jenis kecurangan/pelanggaran yang dapat diukur dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Dari hasil analisis data kualitatif menunjukkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil analisis data kualitatif ini juga didukung oleh beberapa pernyataan yang

beranggapan bahwa beberapa hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasi adalah kecurangan/pelanggaran yang dalam jumlah besar dan merugikan banyak pihak.

#### **5.1.3.4 Analisis Data Kualitatif Pengaruh Sikap terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Sikap merupakan salah satu konstruk yang terdapat dalam teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action* – TRA) yang dibangun oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1980. Konstruk sikap juga terdapat dalam teori perilaku rencana (*theory of planned behavior* – TPB) yang dibangun oleh Icek Ajzen pada tahun 1988. TPB merupakan pengembangan dari TRA. Kedua teori tersebut menyatakan bahwa minat seseorang untuk melakukan suatu perilaku dapat dipengaruhi oleh sikapnya terhadap perilaku tersebut. Sikap mengacu didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang baik atau tidak baik terhadap perilaku yang bersangkutan. Ajzen (1991) menyatakan bahwa aturan umumnya adalah semakin baik sikap, maka semakin kuat minat individual untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Dengan kata lain, semakin baik penilaian seseorang terhadap suatu perilaku, maka seharusnya hal tersebut akan mendorong keinginannya untuk melakukan perilaku tersebut. Begitu pula sebaliknya ketika semakin buruk penilaian seseorang terhadap suatu perilaku, maka seharusnya hal tersebut tidak akan mendorong keinginannya untuk melakukan perilaku tersebut.

Hasil analisis data kualitatif menunjukkan bahwa hasil wawancara terhadap beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah menunjukkan bahwa keberadaan *whistleblower* merupakan hal yang positif karena bertujuan untuk melindungi organisasi dari kehancuran namun tindakan minat pengungkapan kecurangan bukan untuk mencari kesenangan atau kepuasan diri. Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan, menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap minat untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

### 5.1.3.5 Analisis Data Kualitatif Pengaruh Norma Subyektif terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan

Norma subyektif juga merupakan salah satu konstruk yang terdapat dalam teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action* – TRA) yang dibangun oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1980 serta terdapat juga dalam teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior* – TPB) yang dibangun oleh Icek Ajzen pada tahun 1988. Norma subyektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Aturan umumnya adalah semakin besar norma subyektif terhadap suatu perilaku, maka semakin kuat keinginan individu untuk melakukan perilaku tersebut.

Dari hasil analisis data kualitatif terlihat bahwa minat untuk melakukan pengungkapan kecurangan/pelanggaran sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Individu membutuhkan dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan orang – orang yang mereka pandang penting dalam hidup mereka untuk dapat melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Minat mereka untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan juga akan semakin menurun apabila dukungan dari lingkungan sosialnya rendah. Dari hasil wawancara terhadap informan yang terdiri dari beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah menunjukkan bahwa salah satu alasan mereka tidak berniat untuk melakukan pengungkapan kecurangan adalah sikap segan atau *pakewuh* terhadap lingkungan sosialnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara mengenai persepsi mereka terhadap tindakan pengungkapan kecurangan, yaitu mereka akan lebih memilih untuk menyelesaikan permasalahan secara musyawarah terlebih dahulu daripada langsung melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi untuk segera ditangani oleh pihak yang berwenang. Hal ini menunjukkan betapa kuatnya pengaruh lingkungan sosial terhadap persepsi individu mengenai suatu bentuk perilaku/tindakan. Mereka akan segan untuk melakukan suatu perilaku yang dianggap berbeda dengan lingkungan sosialnya. Jika lingkungan sosial tidak mendukung individu untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan, maka hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap diri mereka, antara lain dikucilkan dari lingkungan sosialnya karena dianggap angkuh atau sombong.

Kondisi ini menunjukkan bahwa minat pengungkapan kecurangan adalah searah dengan persepsi dari lingkungan sosialnya mengenai perilaku tersebut.

Individu hanya akan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) apabila lingkungan sosialnya juga beranggapan bahwa kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasi sudah saatnya untuk dilaporkan. Dengan demikian, hasil analisis data kualitatif menunjukkan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap minat untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

#### **5.1.3.6 Analisis Data Kualitatif Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan salah satu konstruk yang terdapat dalam teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behaviour*) yang dibangun oleh Icek Ajzen pada tahun 2002. Konstruk efikasi diri merupakan hasil dekomposisi dari konstruk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioural control*). Efikasi diri didefinisikan sebagai persepsi mengenai tingkat kesulitan dan keyakinan yang dimiliki. Efikasi diri dianggap sebagai salah satu konstruk yang dapat mempengaruhi minat individu secara positif untuk melakukan suatu bentuk perilaku. Aturan umum pada konstruk induk, kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioural control*), yaitu semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka semakin kuat minat individual untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan (Ajzen, 1991). Dengan demikian, aturan umum ini juga berlaku pada sub konstraknya, efikasi diri, yaitu semakin besar efikasi diri yang dimiliki individu, maka akan semakin kuat minat individu untuk melakukan suatu bentuk perilaku.

Hasil wawancara terhadap informan yang terdiri dari beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah menunjukkan bahwa mereka memiliki efikasi diri yang baik terhadap perilaku pengungkapan kecurangan. Mereka beranggapan bahwa seandainya mereka menemukan adanya pelanggaran dalam organisasi mereka, maka mereka memiliki persepsi memiliki kemampuan diri untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran meskipun rekan kerja menyarankan tidak dan ditentang oleh manajemen. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap minat mereka untuk mengungkap kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasi.

### 5.1.3.7 Analisis Data Kualitatif Pengaruh Kontrolabilitas terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan

Salah satu konstruk lainnya yang terdapat dalam teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behaviour*) yang dibangun oleh Icek Ajzen pada tahun 2002 adalah kontrolabilitas (*controllability*). Konstruk kontrolabilitas juga merupakan hasil dekomposisi dari konstruk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioural control*). Kontrolabilitas didefinisikan sebagai kepercayaan atau persepsi tentang sejauh mana suatu bentuk perilaku dilakukan atas kehendak pelaku. Sesuai dengan aturan umum pada konstruk induk, kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioural control*), yaitu semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka semakin kuat minat individual untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan (Ajzen, 1991). Dengan demikian, aturan umum ini juga berlaku pada sub konstruknya, kontrolabilitas, yaitu semakin besar kontrolabilitas yang dimiliki individu, maka akan semakin kuat minat individu untuk melakukan suatu bentuk perilaku.

Hasil wawancara terhadap informan yang terdiri dari beberapa orang kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah menunjukkan bahwa mereka memiliki kontrolabilitas yang bagus termasuk kontrolabilitas dalam hal perilaku pengungkapan kecurangan. Kontrolabilitas yang bagus tampak pada perspsi mereka mengenai diri mereka, yaitu mereka selalu berpikir untuk mencari solusi dalam setiap masalah yang mereka hadapi, mereka merasa mudah untuk meraih apa yang ingin mereka raih, merasa mampu melakukan pekerjaan jika mau berusaha, dan menganggap diri mereka memiliki banyak kontrol.

Kontrolabilitas yang bagus dalam diri mereka itu juga tercermin dalam perilaku atau tindakan pengungkapan kecurangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa mereka menganggap bahwa pengungkapan kecurangan itu mudah dilakukan. Seseorang yang memiliki kontrolabilitas yang bagus berarti setiap tindakan/perilaku yang ingin diwujudkan adalah berasal dari kehendak atas dirinya sendiri. Dapat diartikan bahwa setiap tindakan/perilaku akan lebih mudah untuk diwujudkan/dihasilkan oleh seseorang apabila sebagian besar dari tindakan/perilaku tersebut berasal dari kontrolabilitas yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa kontrolabilitas memiliki pengaruh yang positif terhadap setiap keinginan untuk melakukan suatu bentuk perilaku/tindakan, termasuk dalam hal perilaku/tindakan pengungkapan

kecurangan. Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap minat untuk pengungkapan kecurangan.

## **5.2 Pembahasan**

Setelah dilakukannya analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif, maka tahap berikutnya adalah melakukan analisis gabungan kuantitatif dan kualitatif yang sekaligus masuk dalam tahap pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini membahas pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan pelanggaran, sikap, norma subyektif, efikasi diri, dan kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan yang berdasarkan pada metode penelitian desain *sequential explanatory*, dimana hasil analisis kuantitatif yang telah dilakukan pada tahap pertama selanjutnya akan ditunjang pula dengan hasil analisis kualitatif untuk lebih memperkuat dan memperdalam hasil analisis kuantitatif tersebut.

### **5.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai dedikasi karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya. Ini merupakan salah satu bentuk dari perilaku prososial. Tindakan atau perilaku prososial dilakukan oleh anggota organisasi dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan, baik bagi dirinya sendiri, kelompok, maupun organisasinya (Brief dan Motowidlo, 1986). Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil analisis data kuantitatif ini diperkuat dengan hasil wawancara pada tahap analisis data kualitatif yang menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi. Selanjutnya, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa informan beranggapan bahwa akan lebih baik apabila permasalahan yang terjadi di dalam internal lembaga diselesaikan secara internal terlebih dahulu dibandingkan dengan langsung melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Hal ini berarti hasil analisis data kualitatif juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat pengungkapan kecurangan sehingga dapat dikatakan bahwa analisis data kualitatif memperkuat hasil analisis data kuantitatif.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alleyne (2016), Khairunnisa (2017), serta Bagustianto dan Nurkholis (2014). Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan Miethe dan Rothschild (1994) bahwa pengungkapan kecurangan berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya menemukan adanya kecurangan, maka mereka akan menutupi kecurangan tersebut. Mereka memiliki niat yang rendah dalam penungkapan kecurangan. Seperti yang diungkapkan oleh Crook (2000) bahwa mungkin mereka merasa pengungkapan pelanggaran dalam organisasi dianggap sebagai perbuatan yang tidak setia kepada rekan kerja atau mereka merasa takut menjadi korban.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan oleh dua faktor. Alasan yang pertama adalah ketidak jelasan wewenang dalam pengawasan pengelolaan keuangan organisasi sehingga memberikan peluang terjadinya kecurangan tanpa ada pihak yang berani mengungkap kecurangan tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ahmad (2011) bahwa komitmen pegawai terhadap organisasinya dapat terhalang oleh status pelanggar untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Bendahara II SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah: "Rasa hormat kepada seseorang yang melakukan kecurangan". Seluruh pengawas sekolah yang menjadi informan dalam penelitian ini juga setuju bahwa salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasinya adalah karena takut terhadap atasannya dan dianggap tidak loyal terhadap organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya pengawasan yang efektif terhadap manajemen organisasi dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Pengawasan yang tidak efektif terhadap manajemen organisasi akan berdampak pada semakin besarnya peluang manajemen organisasi untuk melakukan pelanggaran dan hanya sedikit peluang untuk dapat mengungkap atau melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam.

Sama halnya dengan keadaan pada lembaga sekolah. *Indonesia Corruption Watch* (ICW) mengungkap bahwa pelaku tindakan pelanggaran dalam pengelolaan keuangan sekolah terbanyak dalam rentang waktu 2005 sampai dengan 2016 adalah kepala sekolah, yaitu sebanyak 65 orang (Koran Jakarta, 11 Januari 2018, 01:00 WIB, <http://www.koran-jakarta.com>). Lembaga

Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2013:20) juga menyatakan bahwa yang seringkali terjerat dalam kasus korupsi adalah kepala sekolah dan bendahara sekolah. Dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah, kepala sekolah bertindak sebagai pengawas keuangan sekolah, otorisator, dan ordonator. Salah seorang pengawas sekolah di Kota Malang, Samsudin, mengatakan bahwa beberapa hal permasalahan yang dapat terjadi dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah adalah “Kuatnya *power* kepala sekolah sehingga tidak ada yang berani memperlmasalahkan, komite/orang tua lemah dalam pengawasan.” Hal ini menggambarkan bahwa pengawasan terhadap manajemen lembaga sekolah masih tergolong lemah.

Pengawas sekolah sebagai bagian dari Dinas Pendidikan yang seharusnya juga berperan dalam mengawasi pengelolaan sumber daya lembaga sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, tampaknya masih belum menjalankan perannya secara optimal. Mengenai pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah, salah seorang Pengawas Sekolah SMA/SMK se – Kota Malang, Samsudin, mengatakan: “Hampir tidak ada pengawasan karena Pengawas tidak ada ilmu tentang audit dan RTL nya.” Sebagian pengawas sekolah juga masih belum mengetahui perannya dalam pengawasan terhadap pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Yudi P, salah seorang pengawas sekolah, mengatakan bahwa yang bertugas dalam mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah adalah: “Inspektorat”. Pengawas sekolah lainnya juga ada yang mengatakan bahwa yang bertugas mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah adalah: “Lembaga pengawas keuangan”.

Masih banyak yang belum paham mengenai kewenangan dalam pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah, termasuk di internal lembaga sekolah sendiri. Mereka memiliki persepsi yang berbeda – beda mengenai kewenangan dalam pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Chudori sebagai Kepala Tata Usaha (TU) SMKN 6 Kota Malang tidak mengetahui siapa saja yang bertanggung jawab dalam mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Maria Ulfa sebagai Staf Administrasi Keuangan SMKN 6 Kota Malang mengatakan bahwa yang bertugas mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah adalah: “Petinggi sekolah”. Tiga orang

lainnya mengatakan bahwa yang bertugas mengawasi pengelolaan keuangan lembaga sekolah adalah manajemen sekolah. Sebanyak enam orang mengatakan bahwa hanya kepala sekolah yang bertugas dalam mengawasi pengelolaan keuangan sekolah. Sebanyak lima orang memiliki persepsi bahwa selain kepala sekolah, bendahara juga memiliki peran dalam pengawasan pengelolaan keuangan sekolah. Hal ini tentu tidak tepat karena bendahara sekolah tidak memiliki peran sebagai pengawas pengelolaan keuangan sekolah. Sebanyak tujuh orang mengatakan bahwa selain kepala sekolah, pengawas sekolah juga berperan dalam mengawasi pengelolaan keuangan sekolah. Sisanya, sebanyak dua orang mengatakan bahwa pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah dilakukan oleh kepala sekolah, komite sekolah, dan pengawas sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa perhatian terhadap pengawasan keuangan lembaga sekolah masih kurang sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda – beda mengenai pengawasan keuangan lembaga sekolah. Kewenangan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan lembaga sekolah tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah atau manajemen sekolah, namun pengawasan dilakukan juga oleh Dinas Pendidikan, komite sekolah, Inspektorat/BPK, dan semua pihak yang terkait dalam pendanaan lembaga sekolah misalnya pemerintah, orang tua siswa, masyarakat, alumni, dan lainnya.

Selain itu, tidak semua pengawas sekolah mengetahui keberadaan *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Yudi P., salah seorang pengawas sekolah mengatakan bahwa beliau tidak tahu mengenai *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Seorang pengawas sekolah yang lainnya pun mengatakan bahwa beliau tidak pernah mengetahui mengenai *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Mengenai efektivitas sistem *whistleblowing* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga masih belum banyak yang mengetahuinya. Samsudin, salah seorang pengawas sekolah, mengatakan: “Belum pernah dengar jejak pelaksanaan *whistleblowing*, jadi tidak tahu efektivitasnya.” Salah seorang pengawas sekolah mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menghambat efektivitas *whistleblowing system* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah ketidaktahuan. Kondisi ini menggambarkan bahwa Dinas Pendidikan belum memberikan perhatian yang penuh terhadap kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang ada sebagai salah satu teknik audit investigatif.

Alasan yang kedua adalah adanya anggapan bahwa tindakan pengungkapan kecurangan merupakan perilaku menyimpang Miethe dan Rothschild (1994). Umumnya, orang Asia memandang pengungkap kecurangan secara negatif sebagai pengkhianat organisasi (Ahmad, 2011). Menurut Miethe dan Rothschild (1994), seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan selalu berusaha melindungi organisasinya dari kehancuran. Mereka beranggapan bahwa pengungkapan kecurangan oleh pegawai di organisasi justru akan berdampak buruk terhadap keberlangsungan organisasi karena hal tersebut akan memunculkan persepsi negatif dari publik. Miceli, dkk. (1991) menyatakan bahwa pengungkapan kecurangan akan memicu persepsi negatif dari publik sehingga mengganggu kestabilan organisasi dan bahkan persepsi negatif publik tersebut dapat memicu kehancuran organisasi. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya minat responden untuk melakukan *whistleblowing* eksternal. Bagaimanapun juga, persepsi buruk publik terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja dapat berdampak pada diri mereka sendiri. Terlebih lagi lembaga sekolah yang merupakan bagian dari institusi pendidikan. Pengungkapan problematika pengelolaan keuangan sekolah oleh pejabat atau pegawai pengelola keuangan lembaga sekolah dapat berdampak buruk terhadap nama baik lembaga sekolah sebagai institusi pendidikan. Wakil Kepala SMAN 10 Kota Malang, Nur Ali Ahmad, mengatakan bahwa beberapa hal yang dapat menyebabkan seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah: "Menjaga nama baik instansi, berkeyakinan bahwa semua perbuatan ada karmanya, bukan kewenangannya". Seorang Pegawai Administrasi Keuangan SMAN 10 Kota Malang juga memiliki pendapat yang sama, yaitu: "Melindungi warga sekolah dan menjaga nama baik lembaga".

### **5.2.2 Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Seseorang yang mengamati adanya pelanggaran akan cenderung untuk melakukan tindakan minat pengungkapan kecurangan apabila mereka memiliki bukti pelanggaran yang meyakinkan dan jika pelanggaran tersebut termasuk pelanggaran yang serius serta berdampak langsung terhadap mereka (Miceli dan Near, 1985). Berdasarkan teori perilaku organisasional prososial, tindakan tersebut dilakukan dengan tujuan melindungi organisasi agar organisasi dapat

terhindar dari kerugian yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini yang menggunakan metode regresi linier berganda menunjukkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Akan tetapi, analisis data kualitatif menunjukkan bahwa informan beranggapan bahwa mereka perlu untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang benar – benar nyata, serius dan bisa dibuktikan. Hal ini berarti hasil analisis data kualitatif menunjukkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Dengan demikian, hasil analisis data kualitatif dalam penelitian ini tidak mendukung hasil analisis data kuantitatif.

Melihat adanya perbedaan antara hasil analisis data kualitatif dengan hasil analisis data kuantitatif, maka tahap selanjutnya adalah peneliti melakukan kembali reduksi data dari hasil wawancara sebelumnya. Setelah melakukan reduksi data, maka tahap selanjutnya adalah melakukan *display* data. Penemuan berikutnya dalam analisis data kualitatif menunjukkan bahwa masing – masing informan dalam penelitian ini memiliki persepsi yang berbeda – beda mengenai tingkat keseriusan pelanggaran sehingga kondisi tersebut yang menyebabkan tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Dengan demikian, hasil analisis data kualitatif mendukung hasil analisis data kuantitatif yang menunjukkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001) serta Aliyah (2015).

Sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2014) bahwa persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan atau pelanggaran dapat saja berbeda antara anggota organisasi yang satu dengan anggota organisasi yang lainnya. Dari beberapa orang informan yang berasal dari internal lembaga sekolah dalam penelitian ini memiliki pendapat yang berbeda – beda mengenai tingkat keseriusan pelanggaran. Sebanyak satu orang mengatakan bahwa kerugian organisasi yang tergolong serius adalah sebesar Rp. 1 (satu rupiah). Empat orang mengatakan bahwa berapapun kerugian organisasi itu tergolong serius. Tiga orang mengatakan relatif tergantung berapa banyak pihak yang jadi korban. Satu orang mengatakan kerugian sebesar Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah), satu orang mengatakan kerugian sebesar Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah), dua

orang mengatakan kerugian sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah), lima orang mengatakan kerugian sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah), satu orang mengatakan kerugian sebesar Rp. 75.000.000 (tujuh puluh lima juta rupiah), dan satu orang mengatakan kerugian sebesar Rp. 25.000.000 (dua puluh lima juta rupiah). Sementara sebanyak lima orang tidak tahu.

LPPKS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2013) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) bentuk problematika pengelolaan keuangan yang seringkali terjadi dalam lembaga sekolah, yaitu penyalahgunaan keuangan untuk memperkaya diri (korupsi), pelaporan keuangan yang penuh manipulasi, dan pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna. Tiap anggota organisasi memiliki persepsi yang berbeda – beda mengenai tingkat keseriusan pelanggaran dari ketiga jenis problematika pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Para informan diminta untuk memberikan penilaian dengan rentang angka 1 (tidak serius) sampai dengan 10 (sangat serius). Rudy Zulkifli sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang memberikan nilai 3 untuk kasus korupsi, nilai 2 untuk kasus manipulasi laporan keuangan, dan nilai 5 untuk kasus pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna. Chudori sebagai Kepala Tata Usaha (TU) SMKN 6 Kota Malang memberikan nilai 8 untuk kasus korupsi, nilai 9 untuk kasus manipulasi laporan keuangan dan kasus pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna. Bendahara I SMKN 3 Kota Malang memberikan nilai 8 untuk kasus pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna, nilai 10 untuk kasus korupsi dan manipulasi laporan keuangan. Bendahara II SMKN 3 Kota Malang memberikan nilai 1 untuk ketiga kasus tersebut. Wakil Kepala I SMAN Taruna Nala memberikan nilai 10 untuk kasus korupsi, nilai 6 untuk manipulasi laporan keuangan, dan nilai 1 untuk kasus pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna. Nur Ali Ahmad sebagai Wakil Kepala SMAN 10 memberikan nilai 7 untuk kasus korupsi, nilai 10 untuk kasus manipulasi laporan keuangan, dan nilai 2 untuk kasus pembelanjaan keuangan yang tidak tepat guna.

Tindakan pengungkapan kecurangan hanya dilakukan oleh pegawai ketika mereka benar – benar yakin bahwa pelanggaran tersebut tergolong pelanggaran yang serius dan berdampak langsung terhadap keberlangsungan organisasi. Tindakan pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai memiliki dampak negatif, yaitu dapat memicu persepsi negatif dari publik yang dapat mengganggu kestabilan organisasi dan berdampak terhadap keberlangsungan organisasi (Miceli, dkk., 1991). Jika mereka melaporkan setiap

dugaan kecurangan atau pelanggaran yang tidak serius atau bahkan belum terbukti kebenarannya, maka tindakan tersebut justru akan memicu persepsi negatif dari publik dan berdampak buruk terhadap nama baik institusi mereka.

### 5.2.3 Pengaruh Sikap terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan salah satu konstruk dalam teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action* – TRA) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1980 dan juga terdapat dalam teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior* – TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1988. Sikap (*attitude*) memiliki arti perasaan positif atau negatif yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan nyata (Jogiyanto, 2007:35). Dalam kedua teori tersebut, yaitu TRA dan TPB, sikap akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Semakin positif persepsi seseorang terhadap suatu perilaku, maka keinginan orang tersebut untuk melakukan perilaku tersebut juga akan semakin tinggi. Hasil analisis data kuantitatif penelitian ini mendukung teori tindakan beralasan dan teori perilaku perencanaan yang menyatakan bahwa sikap seseorang berpengaruh positif terhadap keinginan orang tersebut untuk melakukan suatu perilaku. Hasil analisis data kualitatif juga mendukung atau memperkuat hasil analisis data kuantitatif dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakaria, dkk. (2016), Winardi (2013), Khairunnisa (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Siallagan, dkk. (2017), Ponnu, dkk. (2008), Sharif (2015), Parianta, dkk. (2016), serta Wei, dkk. (2016) membuktikan bahwa sikap berpengaruh terhadap minat untuk melakukan whistleblowing.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengungkapan kecurangan dianggap sebagai tindakan yang positif. Informan beranggapan bahwa tindakan pengungkapan kecurangan merupakan hal yang benar, ide yang sangat baik, ide bijak, dan ide yang disukai dan keberadaan *whistleblower* bermanfaat dalam pengungkapan serta pemecahan kecurangan/pelanggaran, mencegah kerusakan organisasi, mengontrol korupsi, dan melindungi kepentingan umum. Sesuai dengan pernyataan Mustapha dan Siaw, L.S. (2012) bahwa pengungkapan kecurangan merupakan alat yang penting untuk mengurangi korupsi dan situasi yang berbahaya karena pengungkapan kecurangan dapat meningkatkan pengungkapan informasi tentang kegiatan ilegal, berbahaya, atau

tidak etis oleh pemerintah dan organisasi swasta. Koordinator Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang, Ami Darmawan, mengatakan: “Pandangan sikap positif dan negatif dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing*.” Faizah sebagai Kepala SMKN 3 Kota Malang menyatakan bahwa pengungkapan kecurangan merupakan hal yang baik. Beliau mengatakan: “Ya, agar dapat dihentikan dan tidak berkelanjutan”. Wakil Kepala SMKN 3 Kota Malang juga sependapat dengan ide pengungkapan kecurangan, beliau mengatakan: “Ya, supaya segera dapat ditindaklanjuti dan tidak merugikan organisasi”.

Menurut Tuanakotta (2010:296), pemanfaatan *whistleblower* merupakan salah satu bentuk teknik audit investigatif untuk mengungkap *fraud*. Sudah terbukti bahwa sebagian kasus *fraud* yang terjadi dapat terungkap melalui *whistleblowing*, yaitu 75% dari keseluruhan *fraud* yang ditemukan secara kebetulan, salah satunya adalah melalui *whistleblowing* (Crook, 2000). Beberapa manfaat yang akan diperoleh dari *whistleblowing system* adalah (Tuanakotta, 2010:612):

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi organisasi kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap system pelaporan yang efektif;
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
7. Meningkatnya reputasi organisasi di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum; dan
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah menyusun kebijakan dan *whistleblowing* yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas

pelaksanaan pengawasan guna mengatasi permasalahan yang terjadi, termasuk permasalahan dalam pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Samsudin, salah seorang pengawas sekolah, mengatakan bahwa *whistleblowing system* adalah: “Sistem yang digunakan untuk mengungkap suatu masalah keuangan dengan memanfaatkan pelaku agar dapat mengungkap masalah dengan cepat dan tuntas.” Salah seorang pengawas sekolah lainnya juga mengatakan bahwa manfaat *whistleblowing system* adalah: “Melaporkan penyimpangan yang dilakukan oleh guru, kepala sekolah, pejabat dinas pendidikan baik daerah maupun pusat, mulai kinerja, pendanaan sampai dengan pelanggaran etika, moral dan pelanggaran melawan hukum / tidak memahami hukum yang berlaku”.

Hasil wawancara terhadap informan menunjukkan bahwa mereka memiliki sikap yang positif terhadap keberadaan *whistleblowing system*. Beberapa orang informan dalam penelitian ini mengungkapkan beberapa hal yang dapat terjadi seandainya *whistleblowing system* tidak terdapat di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Ami Darmawan sebagai Koordinator Pengawas Sekolah mengatakan: “Penyalahgunaan kekuasaan, wewenang tugas pokok dan fungsi, terjadinya KKN (korupsi, kolusi, nepotisme)”. Yudi P. sebagai salah seorang Pengawas Sekolah mengatakan bahwa hal yang akan terjadi seandainya tidak terdapat *whistleblowing system* adalah: “tidak ada kontrol atas semua tindakan karyawan yang ada”. Salah seorang Pengawas Sekolah yang lainnya mengatakan: “Ekstrimnya Negara hancur”.

#### **5.2.4 Pengaruh Norma Subyektif terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Norma subyektif (*subjective norm*) juga merupakan salah satu konstruk yang terdapat dalam teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action* – TRA) dan teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior* – TPB). Norma subyektif adalah pengaruh sosial yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Semakin tinggi pengaruh sosial yang diterima seseorang untuk melakukan suatu perilaku, maka akan semakin tinggi pula minat orang tersebut untuk melakukan perilaku tersebut.

Hasil analisis data kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil analisis data kualitatif juga menunjukkan bahwa informan memiliki persepsi bahwa pengaruh sosial adalah

salah satu faktor yang mendukung mereka untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Mereka akan semakin berminat mengungkap kecurangan apabila adanya dukungan dari orang – orang yang mereka anggap penting bagi diri mereka seperti keluarga, atasan dan rekan kerja. Seluruh informan yang berasal dari internal lembaga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara, dan pegawai administrasi keuangan sekolah setuju bahwa dukungan keluarga, rekan kerja, maupun atasan pegawai dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system* dalam organisasinya. Seluruh Pengawas Sekolah dalam penelitian ini juga setuju bahwa dukungan keluarga, rekan kerja, maupun atasan pegawai dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system* dalam organisasinya. Ami Darmawan sebagai Koordinator Pengawas Sekolah mengatakan: “Gabungan keluarga, rekan kerja, atasan dapat mempengaruhi efektivitas *whistleblowing*”. Salah satu orang Pengawas Sekolah juga mengatakan bahwa: “Dukungan semua pihak harus ada dan baik”. Dengan demikian, hasil analisis data kualitatif dalam penelitian ini berhasil membuktikan dan memperkuat hasil analisis data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winardi (2013), Khairunnisa (2017), Siallagan (2017), Parianti, dkk. (2016), Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), Suryono dan Chariri (2016), serta Park dan Blenkinsopp (2009).

Tanpa adanya dukungan dari rekan kerja, maka pegawai tidak akan mengungkap kecurangan/pelanggaran tersebut, seperti yang dikatakan Rudy Zulkifli sebagai Wakil Kepala SMKN 6 Kota Malang, yaitu: “Takut dikucilkan teman yang lain, takut dibilang serba tahu (sok tahu), segan (sungkan) dengan atasan”. Hal ini karena adanya budaya *pakewuh* seperti yang diungkapkan Wakil Kepala SMKN 3 Kota Malang. Ini menandakan bahwa perlunya dukungan dari orang – orang di sekitar pegawai tersebut seperti keluarga, rekan kerja, dan atasan agar dia dapat mengungkap kecurangan organisasi.

#### **5.2.5 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Efikasi diri (*self efficacy*) atau keyakinan diri merupakan salah satu konstruk yang merupakan bagian dari teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior – DTPB*) yang dikemukakan oleh Ajzen (2002). Efikasi diri merupakan dekomposisi dari konstruk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavior control – PBC*) yang

merupakan bagian dari teori perilaku rencana (*theory of planned behavior* – TPB). Kontrol perilaku yang dirasakan dalam teori perilaku perencanaan umumnya mengacu pada harapan orang mengenai sejauh mana mereka mampu melakukan perilaku tertentu, sejauh mana mereka memiliki sumber daya yang diperlukan dan mereka percaya bahwa dapat mengatasi rintangan apapun yang mungkin mereka hadapi, baik rintangan yang bersifat internal maupun eksternal. Ketika orang percaya bahwa mereka memiliki sumber daya dan kesempatan yang dibutuhkan (misalnya keterampilan, waktu, uang, kerjasama dengan orang lain) serta mereka merasa bahwa rintangan yang mereka hadapi sedikit dan mudah untuk dikelola, mereka seharusnya yakin pada kemampuan mereka untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 2002). Mengenai aturan umum dari teori perilaku perencanaan, Ajzen (1991) berargumen bahwa semakin baik sikap dan norma subyektif sehubungan dengan perilaku, semakin besar kontrol perilaku persepsian, maka semakin kuat minat individual untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Berdasarkan pernyataan Ajzen (1991) tersebut, maka semakin tinggi efikasi atau keyakinan diri seseorang terhadap suatu perilaku akan berdampak pada semakin tingginya minat orang tersebut untuk melakukan perilaku tersebut.

Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa efikasi diri menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil analisis data kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap beberapa informan juga menunjukkan bahwa mereka bersedia untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam lembaga sekolah apabila mereka menemukan adanya kecurangan/pelanggaran dalam organisasinya dengan didukung bukti – bukti yang kuat. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bendahara I SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan bahwa seandainya beliau menemukan/mengetahui adanya kecurangan/pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan/anak buahnya, maka yang dilakukannya adalah: “Melaporkan dengan menemukan bukti lebih dahulu”. Mereka juga menganggap bahwa diri mereka memiliki kemampuan untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran meskipun teman mereka menyarankan tidak dan tim manajemen menentangnya. Dengan demikian, hasil analisis data kualitatif dalam penelitian ini mendukung hasil analisis data kuantitatif. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wei, dkk. (2016), Sharif (2015), MacNab dan Worthley (2008), serta Sama (2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan aturan umum yang diungkapkan oleh Ajzen (1991) mengenai teori perilaku perencanaan. Ketika seseorang merasa yakin bahwa mereka dapat melakukan suatu perilaku, maka mereka akan melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, ketika seseorang tidak memiliki keyakinan diri untuk melakukan suatu perilaku, maka dia tidak akan melakukan perilaku tersebut. Faizah sebagai Kepala SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran dalam organisasinya adalah: "Karena mental (karakter)". Wakil Kepala SMKN 3 Kota Malang juga mengatakan: "Karakter/mental yang bersangkutan". Bendahara III SMKN 3 Kota Malang mengatakan bahwa salah satu penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam organisasinya adalah: "Takut akan sanksi". Bendahara II SMKN 3 Kota Malang mengatakan: "Takut mutasi/diskriminasi". Samsudin sebagai Pengawas SMA/SMK mengatakan bahwa penyebab seorang pegawai tidak mau melaporkan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi adalah karena takut terhadap atasan, yaitu: "Ya logis sekali, karena masalah pribadi atasan, jadi staf cukup melihat". Dengan demikian, agar kebijakan dan sistem *whistleblowing* dapat berfungsi dengan efektif, maka efikasi (keyakinan) diri adalah aspek yang harus dipertimbangkan. Seluruh informan dalam penelitian ini setuju bahwa seorang pegawai perlu memiliki keyakinan diri untuk dapat mengungkap kecurangan/pelanggaran dalam organisasinya.

#### **5.2.6 Pengaruh Kontrolabilitas terhadap Minat Pengungkapan Kecurangan**

Kontrolabilitas (*controllability*) juga merupakan salah satu konstruk dekomposisi dari konstruk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Kontrolabilitas memiliki arti kepercayaan atau persepsi tentang sejauh mana suatu perilaku dilakukan atas kehendak diri sendiri. Dengan mengacu pada pernyataan Ajzen (1991) bahwa semakin besar kontrol perilaku persepsian akan berdampak pada semakin kuatnya minat individual untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan, maka semakin besar kontrolabilitas yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu perilaku seharusnya juga akan berdampak pada semakin tingginya minat untuk melakukan perilaku tersebut. Tindakan nyata hanya akan diwujudkan oleh seseorang apabila tindakan tersebut berasal atas kehendaknya sendiri.

Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap minat pengungkapan kecurangan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa informan memiliki kontrolabilitas yang tinggi. Dalam kaitannya dengan perilaku pengungkapan kecurangan, mereka juga beranggapan bahwa pengungkapan kecurangan itu mudah untuk dilakukan. Beberapa ungkapan yang menunjukkan adanya pengaruh kontrolabilitas terhadap minat pengungkapan kecurangan antara lain pernyataan yang disampaikan oleh Kepala SMKN 3 Kota Malang, Faizah, yang mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi pada organisasi adalah: "Rasa turut bertanggung jawab, sehingga ada rasa untuk menghindari keberlanjutan kecurangan". Ami Darmawan sebagai Koordinator Pengawas SMA/SMK se – Kota Malang juga mengatakan: "Kesadaran diri mempengaruhi efektivitas *whistleblowing*." Wakil Kepala SMAN Taruna Nala mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran yang terjadi pada organisasi adalah: "Kemauan dari hati, tidak nyaman kalau ada sesuatu yang tidak sesuai dengan hukum / norma yang berlaku". Ada juga yang berpendapat bahwa seorang pegawai perlu memiliki kesadaran dari dirinya sendiri untuk dapat mengungkap kecurangan/pelanggaran yang terjadi dalam instansi/organisasinya agar diri sendiri tidak melakukan tindakan kecurangan/pelanggaran organisasi. Kepala SMKN 3 Kota Malang, Faizah, mengatakan: "Perlu, supaya diri sendiri tidak sampai melakukan tindakan tersebut". Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis data kualitatif menunjukkan bahwa kontrolabilitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Dengan demikian, hasil analisis data kualitatif dalam penelitian ini mendukung hasil analisis data kuantitatif yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kontrolabilitas, maka akan semakin tinggi minat pengungkapan kecurangan. Seseorang akan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan jika tindakan itu berdasarkan atas kehendaknya sendiri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Curtis dan Taylor (2009) dan mendukung teori perilaku perencanaan yang didekomposisi yang dikemukakan oleh Ajzen (2002).

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari analisis kuantitatif menunjukkan bahwa pada teori organisasional prososial, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih cenderung tidak memiliki minat dalam pengungkapan kecurangan organisasi. Ketika mereka melihat adanya pelanggaran yang serius dalam organisasi, hal tersebut tidak berdampak pada minat mereka untuk mengungkap pelanggaran tersebut. Selain itu, teori perilaku rencana beserta dekomposisinya merupakan prediktor minat pengungkapan kecurangan. Semakin positif sikap seseorang terhadap tindakan pengungkapan kecurangan, semakin tingginya dukungan dari lingkungan sosial seperti rekan kerja, pimpinan, maupun keluarga, adanya keyakinan diri yang tinggi, dan semakin tingginya kesadaran atau kehendak dari dirinya sendiri akan berdampak pada semakin tingginya minat untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

Kesimpulan dari analisis kualitatif mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap minat pengungkapan kecurangan organisasi adalah ketika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menemukan kecurangan dalam organisasinya, maka dia cenderung tidak berminat untuk mengungkap kecurangan yang terjadi dalam organisasinya. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa segan terhadap rekan kerja dan adanya rasa khawatir akan terkena dampak negatif bagi dirinya apabila dia melakukan tindakan pengungkapan kecurangan organisasi karena tindakan tersebut dapat membuat organisasi menjadi buruk dan kehilangan kepercayaan dari masyarakat. Rasa khawatir atau takut untuk mengungkap kecurangan organisasi itu juga dipicu oleh sebagian besar dari mereka belum mengetahui adanya kebijakan dan sistem *whistleblowing* dalam institusinya. Hasil wawancara menunjukkan hal tersebut disebabkan oleh ketidakjelasan prosedur dan wewenang dalam pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah.

Selanjutnya, analisis kualitatif menunjukkan bahwa individu akan semakin berminat untuk mengungkap kecurangan yang terjadi dalam organisasinya apabila kecurangan/pelanggaran tersebut tergolong serius dalam persepsi mereka. Dalam hal ini, terdapat perbedaan antara kesimpulan pada analisis kualitatif dengan analisis kuantitatif karena analisis kuantitatif menunjukkan

bahwa minat individu untuk mengungkap kecurangan organisasi tidak akan terpengaruh oleh berapa pun besarnya kecurangan yang terjadi. Oleh karena adanya perbedaan antara hasil analisis kuantitatif dengan hasil analisis kualitatif, maka peneliti melakukan kembali tahap reduksi data dari hasil wawancara sebelumnya, maka kesimpulan terbaru dari hasil analisis data kualitatif yang diulang adalah masing – masing individu memiliki persepsi yang berbeda – beda mengenai tingkat keseriusan pelanggaran. Hal ini yang menyebabkan seolah – olah mereka tidak memiliki niat untuk melaporkan kecurangan/pelanggaran serius yang terjadi dalam organisasinya. Mereka tidak ingin organisasi menjadi buruk akibat tindakan mereka yang terlalu agresif dalam melaporkan kecurangan/pelanggaran organisasi. Mereka hanya ingin mengungkap kecurangan yang mereka anggap sangat serius untuk segera dapat dilakukan tindakan korektif atas kecurangan tersebut.

Selanjutnya, kesimpulan dari analisis kualitatif adalah minat individu untuk mengungkap kecurangan dapat diprediksi berdasarkan teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior*) dan teori perilaku perencanaan yang didekomposisi (*decomposed theory of planned behavior*). Dengan kata lain, minat individu akan semakin meningkat apabila individu tersebut memiliki sikap yang positif terhadap tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), banyak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya, memiliki kontrolabilitas atau kesadaran yang tinggi untuk mengungkap kecurangan organisasi, dan memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk mampu melakukan tindakan pengungkapan kecurangan.

## 6.2 Implikasi Kebijakan

Dalam institusi sekolah, kebijakan dan sistem pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan salah satu alat yang penting dalam mengatasi problematika pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang menjadi hambatan bagi sistem dan kebijakan *whistleblowing* yang dirancang untuk dapat berfungsi dengan efektif. Beberapa hal tersebut antara lain sikap segan pegawai terhadap rekan kerjanya serta ketidak jelasan prosedur dan kewenangan dalam pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Untuk mengatasi kondisi tersebut, maka penyusunan kebijakan sistem dan kebijakan *whistleblowing*, yang dalam hal ini Dinas Pendidikan, perlu untuk memperjelas prosedur dan kewenangan dalam pengawasan keuangan lembaga sekolah.

Pengawas sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam mengawasi pengelolaan sumber daya yang dilakukan oleh manajemen lembaga sekolah. Oleh karena itu, pengawas sekolah juga perlu memahami seluk beluk prosedur pengawasan terhadap pengelolaan keuangan lembaga sekolah sehingga pengawas sekolah juga perlu dibekali dengan ilmu audit. Selain itu, banyaknya persepsi masyarakat mengenai tingkat keseriusan pelanggaran yang penting untuk dilaporkan, maka perlu adanya pengklasifikasian jenis dan tingkat keseriusan kecurangan/pelanggaran dalam sistem *whistleblowing* yang dibangun.

Penyusun sistem dan kebijakan *whistleblowing* dapat mengacu pada teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior*) beserta dekomposisinya dalam merancang sistem dan kebijakan *whistleblowing* agar sistem dan kebijakan tersebut dapat berfungsi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, penyusun sistem dan kebijakan *whistleblowing* perlu untuk membangun sikap yang positif dari para pegawai pengelola keuangan lembaga sekolah mengenai manfaat sistem dan kebijakan *whistleblowing* tersebut, antara lain dengan memberikan penyuluhan mengenai dampak *fraud* dalam organisasi dan manfaat dari sistem dan kebijakan *whistleblowing*. Melihat dari adanya pengaruh norma subyektif terhadap *whistleblowing intention*, maka penyusun sistem dan kebijakan *whistleblowing* juga perlu untuk memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai pentingnya dukungan masyarakat dalam pengawasan pengelolaan keuangan lembaga sekolah. Efikasi atau keyakinan diri juga perlu dibangun untuk dapat mengungkap kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Keyakinan diri dalam mengungkap kecurangan akan dapat meningkat apabila penyusun sistem dan kebijakan *whistleblowing* memberikan jaminan kerahasiaan identitas dan keamanan dari pelapor. Penyusun sistem dan kebijakan *whistleblowing* juga perlu untuk membangun kontrolabilitas dari para pengelola keuangan lembaga sekolah. Kontrolabilitas dapat pula diartikan sebagai kesadaran untuk melakukan perilaku. Salah satu upaya untuk membangun kesadaran dari para pengelola keuangan lembaga sekolah terhadap organisasinya adalah dengan memberikan tanggung jawab atau kepercayaan kepada mereka, misalnya dengan melibatkan mereka dalam penyusunan target kinerja organisasi dan besaran insentif jika target tersebut tercapai, termasuk juga melibatkan mereka dalam penyusunan visi dan misi organisasi.

### 6.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah kurangnya motivasi responden untuk mengisi kuesioner menyebabkan *respon rate* dalam penelitian ini tidak dapat mencapai 100 persen. Selanjutnya, sulitnya mendapatkan informan untuk mendukung penelitian ini karena tidak semua kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah, dan pegawai administrasi keuangan sekolah bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian ini. Begitu pula dengan pengawas sekolah di Kota Malang. Peneliti tidak dapat mewawancarai keseluruhan pengawas sekolah di Dinas Pendidikan Kota Malang karena sebagian besar dari mereka lebih sering berada di lapangan dan tidak semua pengawas sekolah bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian ini. Ketiga, ijin untuk melakukan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan yang terbatas, yaitu bulan Mei 2018 sampai dengan bulan Juli 2018 sehingga peneliti tidak dapat melakukan pengamatan atau penelusuran lebih jauh pada obyek penelitian.

### 6.4 Saran

Diharapkan agar peneliti selanjutnya melakukan magang di instansi pendidikan agar peneliti dapat melakukan pengamatan langsung (observasi) untuk memperkuat hasil wawancara dan melakukan penelusuran lebih dalam mengenai permasalahan yang diteliti. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) internal dan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) eksternal dengan menggunakan variabel moderasi maupun variabel *intervening*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk lebih memperluas ruang lingkup penelitian, misalnya penelitian tidak hanya dilakukan di lembaga Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat, namun juga pada lembaga Sekolah Dasar (SD) sederajat dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sederajat, baik yang berada di Kota Malang, maupun yang berada di luar Kota Malang.

## Daftar Pustaka

- Ahmad, Syahrul A. 2011. *Internal Auditor and Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Organisational, Individual, Situational and Demographic Factors*. Disertasi Doktoral Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas Edith Cowan, Australia Barat.
- Ahmad, Syahrul, George Smith, dan Zubaidah Ismail. 2012. Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632 – 1645.
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Process*. 50, 179 – 211 (1991).
- Ajzen, Icek. 2002. Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 2002, 32, 4, pp. 665 – 683.
- Aliyah, Siti. 2015. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan *Whistle – Blowing*. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. Vol. 12 No. 2 Oktober 2015.
- Alleyne, Philmore. 2016. The Influence of Organisational Commitment and Corporate Ethical Values on Non Public Accountants' Whistle –Blowing in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, Vol. 17 Iss 2.
- Andiawati, Ety. 2017. Pengelolaan Keuangan Lembaga Pendidikan/Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, Vol. 3, No. 1.
- Antara News. 2016. *Lapor Kecurangan Sekolah ke Satgas Antimafia Pendidikan*. <https://www.antaraneews.com>. Selasa, 28 Juni 2016, 21:32 WIB. Diakses 16 Januari 2018.
- Association of Certified Fraud Examiners. 2016. *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse*. Austin.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2014. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan *Whistle – Blowing* (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol. 3, No. 1 Semester Ganjil 2014/2015.
- Brief, Arthur P. dan Stephan J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 1986, Vol. 11, No. 4, 710 – 725.
- Chiu, Randy K. 2002. Ethical Judgment, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*. 581 – 587.

- CNN Indonesia. 2016. *ICW: Dinas Pendidikan Rentan akan Kasus Korupsi*. <https://www.cnnindonesia.com>. Selasa, 17 Mei 2016, 20:31 WIB. Diakses 16 Januari 2018.
- Crook, David. 2000. How to Encourage Whistleblowing. *Journal of Financial Regulation and Compliance*. Volume 8, Number 4.
- Curtis, Mary B. dan Eileen Z. Taylor. 2009. Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*, Volume Nine 2009.
- Fitriyah, Fury Khristianty dan Tasrif Kusuma Nagara. 2017. The Effect of Professionalism, Violation Severity Levels, and Internal Locus of Control on Whistle Blowing Intention. *Review of Integrative Business & Economics Research*, Vol. 6.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, Tito IM. Rahman, Bambang Subroto, dan Wuryan Andayani. 2017. Faktor Situasional dan Demografis sebagai Prediktor Niat Individu untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*. Vol. 3, pp. 124 – 133, 2017.
- Hakim Z., Annisa. 2017. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Niat Whistleblower dalam Melaporkan Kecurangan: Orientasi Religiusitas, Keseriusan Pelanggaran, dan Status Pelanggar*, Tesis, Program Studi Magister Sains Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Handayani, Titik. 2009. Korupsi dan Pembangunan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol. IV, No. 2, 2009.
- Hartono, Tri dan Fitri Roman Cahaya. 2017. Whistleblowing Intention sebagai Alat Anti Korupsi dalam Institusi Kepolisian. *AKUISISI Journal of Accounting & Finance*. Volume 13, Number 2, Page 45 – 61.
- Hsu, Meng – Hsiang dan Chao – Min Chiu. 2004. Predicting electronic continuance with a decomposed theory of planned behaviour. *Behaviour & Information Technology*, September – Oktober 2004, Vol. 23, No. 5, 359 – 373.
- Ibrahim, Mohd Sarif dan Mazni Abdullah. 2010. Forensic Accounting in Malaysia: Some Insight from Practitioners. *Journal of Accounting Perspectives*, Vol. 3, December 2010, 14 – 21.
- Indonesia Corruption Watch. 2010. *Korupsi Sekolah Bersifat Sistemik*. <https://antikorupsi.org>. Rabu, 22 Desember 2010, 16:18 WIB. Diakses 16 Januari 2018.
- Jaenudin, Ahmad dan Suroto. 2017. Analisis Pengelolaan dan Pengawasan Keuangan Sekolah di SD Negeri se-Kecamatan Way Tuba. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1 (2017).

- Jogiyanto HM. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Andi, Yogyakarta.
- Khairunnisa, Rifdah Yuri. 2017. *Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus pada Satuan Pengawas Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang)*, Skripsi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Kaplan, Steven E. dan Stacey M. Whitecotton. 2001. An Examination of Auditor's Reporting Intentions When Another Auditor Is Offered Client Employment. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 20, No. 1, March 2001.
- Kompas. 2013. *Ironi (Korupsi) Pendidikan*. <http://nasional.kompas.com>. Selasa, 12 November 2013, 16:00 WIB. Diakses 16 Januari 2018.
- Koran Jakarta. 2018. *Mencegah Korupsi di Sekolah*. <http://www.koran-jakarta.com>. Kamis, 11 Januari 2018, 01:00 WIB. Diakses 16 Januari 2018.
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. 2011. *Pengertian dan Fungsi Ketatausahaan Sekolah*. <http://lppks.kemdikbud.go.id>. Diakses 28 April 2018.
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. 2013. *Bahan Pembelajaran Diklat Calon Kepala Sekolah Pengelolaan Keuangan Sekolah/Madrasah*. Karanganyar.
- MacNab, Brent R. dan Reginald Worthley. 2008. Self – Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada Examination. *Journal of Business Ethics*. 79: 407 – 421.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA)*. Jakarta.
- Miceli, Marcia P. dan Janet P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With The Whistle – Blowing Decisions. *Personnel Psychology*. 1985, 38.
- Miceli, Marcia P., Janet P. Near, dan Charles R. Schwenk. 1991. Who Blows The Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 45, No. 1 (Oct. 1991), pp. 113 – 130.
- Miethe, Terance D. dan Joyce Rothschild. 1994. Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct. *Sociological Inquiry*, Vol. 64, No. 3, August 1994:322 – 347.
- Mowday, Richard T. dan Richard M. Steers. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*14, 224 – 247.

- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mustapha, Mazlina dan Siaw Ling Sing. 2012. Whistle Blowing: Perceptions of Future Accountants. *2012 International Conference on Economics, Business Innovation IPEDR*. Vol 38 (2012).
- News Okezone. 2017. *Mantap! Pendidikan Anti-Korupsi Dimasukkan di Sekolah*. <https://news.okezone.com>. Jumat, 4 Agustus 2017, 12:06 WIB. Diakses 13 Maret 2018.
- Orhan, Ufuk dan Kubilay Ozyer. 2016. I Whistleblow As I Am a University Student: An Investigation on the Relationship Between Self-Efficacy and Whistleblowing. *International Journal of Business Administration and Management Research*, Vol 2(1) Jan – Mar 2016.
- Parianti, Ni Putu Ika, I Wayan Suartana, dan I Dewa Nyoman Badera. 2016. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi. *E – Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5.12 (2016): 4209 – 4236.
- Park, H. dan J. Blenkinsopp. 2009. 'Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), pp. 545 – 556.
- Pertl, M., D. Hevey, K. Tomas, A Craig, S. Ni Chuinneagain, dan L. Maher. 2010. Differential Effects of Self – Efficacy and Perceived Control on Intention to Perform Skin Cancer – Related Health Behaviours. *Health Education Research*. Vol. 25, No. 5, 2010, pages 769 – 779.
- Poespito, Alfian Setyo. 2017. *Determinan Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing*, Skripsi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ponnu, C.H., K. Naidu, dan W. Zamri. 2008. Determinants of Whistle Blowing. *International Review of Business Research Papers*, Vol. 4, No. 1, January 2008, Pp. 276 – 298.
- Putra, Afuan Fajrian. 2014. *Pengaruh Faktor Individual dan Situasional Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*, Tesis, Program Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Rothschild, Joyce dan Terance D. Miethe. 1999. Whistle Blower and Management Retaliation: The Battle to Control Information about Organization Corruption. *Work and Occupations*. Vol. 26 No. 1, February 1999, 107 – 128.
- Rustiarini, Ni Wayan dan Ni Made Sunarsih. 2017. Factors Influencing the Whistleblowing Behaviour: A Perspective from the Theory of Planned Behaviour. *Asian Journal of Business and Accounting*, 10(2).

- repository.ub.ac.id
- Sama, Hamisi K. 2014. Breaking the Silence: Efficacy of Whistle Blowing in Public Procurement. *Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking (ME14 DUBAI Conference) Dubai*, 10 – 12 October 2014.
- Saud, Ilham Maulana. 2015. *Pengaruh Faktor Individual dan Faktor Situasional Terhadap Niat Whistleblowing Internal – Eksternal dengan Variabel Pemoderasi Persepsi Dukungan Organisasi*, Tesis, Program Magister Sains Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Sharif, Zakiyah. 2015. *Intention Towards Whistle – Blowing Among Internal Auditors in the U.K.* Disertasi, Business School, Universitas Huddersfield.
- Siallagan, Hamonangan, Abdul Rohman, Indira Januarti, Muhammad Din. 2017. The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norm and Perceived Behavior Control on Whistle Blowing Intention. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, Volume 8, Issue 8, August 2017, pp. 508 – 519.
- Singleton, Tommie W. dan Aaron J. Singleton. 2010. *Fraud Auditing and Forensic Accounting*, Fourth Edition. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Suryono, Erwan dan Anis Chariri. 2016. Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 13 Nomor 1, Juni 2016.
- Tempo. 2012. *Korupsi di Bidang Pendidikan Tertinggi di Malang Raya*. <https://nasional.tempo.co>. Sabtu, 29 Desember 2012, 11:52 WIB. Diakses 16 Januari 2018.
- Transparency International. 2016. *Corruption Perceptions Index 2016*. [www.transparency.org/cpi](http://www.transparency.org/cpi). Oktober 2017.
- Transparency International. 2017. *Education*. <https://www.transparency.org/topic/detail/education>. Januari 2018.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2010. *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Salemba Empat, Jakarta.
- Van Lange, Paul A. M., Ellen M. N. De Bruin, Wilma Otten, dan Jeffrey A. Joireman. 1997. Development of Prosocial, Individualistic, and Competitive Orientations: Theory and Preliminary Evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 73, No. 4, 733 – 746.

- Waytz, Adam, James Dungan, dan Liane Young. 2013. The Whistleblower's Dilemma and the Fairness Loyalty Tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*. 49 (2013) 1027 – 1033.
- Wei, Liang – Cheng, Carol Hsu, dan Kai Wang. 2016. Intentions of Employees to Whistleblow Information Security Policy Violations in the Organization. *Asia Pacific Journal of Information Systems*, Vol. 26, No. 1 (March 2016), 163 – 188.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Volume 28, Number 3, 2013, 361 – 376.
- Windarti. 2015. Pengaruh Karakteristik Pengelola Keuangan Sekolah dan Transparansi terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan pada SMA dan SMK Negeri di Kota Madiun. *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, April 2015.
- Zakaria, Maheran. 2015. Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations. *7th International Conference on Financial Criminology 2015, 13 – 14 April 2015*, Wadham College, Oxford, United Kingdom.
- Zakaria, Maheran, Siti Noor Azmawaty Abd Razak, dan Muhammad Saiful Anuar Yusoff. 2016. The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle – Blowing Intentions. *Review of European Studies*. Vol. 8, No. 3, 2016.

