



## Pengaruh *Moral Reasoning* dan *Ethical Environment* Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan *Whistleblowing*

### The Effect of Moral Reasoning And Ethical Environment On Tendency To Conduct Whistleblowing

Muhammad Ahyaruddin<sup>\*)</sup>, Mizan Asnawi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

<sup>\*)</sup> email: [ahyaruddin.muhammad@gmail.com](mailto:ahyaruddin.muhammad@gmail.com)

#### Article Info

Article history:

Received: Mei 2017

Accepted: Juni 2017

Published: Juni 2017

Keywords:

Moral Reasoning, Ethical Environment, Whistleblowing, Auditor BPKP

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan whistleblowing. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada pengaruh penalaran moral (*moral reasoning*) individu dan lingkungan etis (*ethical environment*) organisasi terhadap kecenderungan individu untuk melakukan whistleblowing. Sampel penelitian ini adalah auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan uji ANOVA dan model analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moral reasoning individu dan lingkungan etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* pada auditor BPKP perwakilan provinsi Riau tidak tergantung pada tingkat moral yang dimiliki maupun lingkungan etis organisasi dimana auditor bekerja.

#### Abstract

This study aims to investigate the factors that affect the tendency of individuals to conduct whistleblowing. In particular, this study focuses on the influence of individual moral reasoning and the ethical environment of the organisation on the individual's tendency to conduct whistleblowing. The sample of this research is BPKP auditor of Riau Province. This study used ANOVA test and multiple regression model to test the proposed hypothesis. The results showed that the moral reasoning of the individual and the ethical environment of the organisation had no effect on the individual's tendency to conduct whistleblowing. This means that the tendency to conduct whistleblowing to the BPKP auditor of Riau province representatives does not depend on the level of morale owned and the ethical environment of the organization in which the auditor works.

## PENDAHULUAN

Jumlah kasus skandal keuangan yang terjadi beberapa tahun terakhir, baik yang terjadi pada perusahaan maupun pada organisasi sektor publik semakin meningkat. Di Indonesia, khususnya pada organisasi sektor publik, kasus kecurangan yang melibatkan kepala daerah sangat banyak terjadi. Kementerian Dalam Negeri mencatat selama tahun

2004 sampai tahun 2012, terdapat 431 anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang terlibat korupsi. Sedangkan ditingkat Kabupaten/Kota, dari total 16.267 kepala daerah, sebanyak 2.553 terlibat kasus *fraud* (Tempo.co). Dari banyaknya skandal dan kasus kecurangan tersebut, mayoritas diungkapkan oleh orang atau individu yang ada dalam organisasi yang sering disebut sebagai *whistleblower*.

Menurut laporan *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)*, sekitar setengah dari kasus kecurangan (*fraud*) terungkap karena laporan dari *whistleblowers*. Hanya sekitar seperempat dari kasus *fraud* terungkap karena internal audit, dan seperempatnya lagi terungkap oleh adanya proses *internal control* atau bahkan secara tidak sengaja (Tjahjono, 2013). Dengan demikian, *whistleblowers* memiliki peran yang penting dalam mengungkap kecurangan yang terjadi dalam organisasi sehingga bisa mencegah kerugian bagi sejumlah besar pemangku kepentingan (*stakeholders*). Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik terkait dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan *whistleblowing* dan bagaimana bisa mengungkapkan kecurangan adalah topik penting untuk diteliti.

Beberapa faktor yang mungkin memiliki dampak signifikan terhadap *whistleblowing* adalah tingkat penalaran moral individu (*moral reasoning*), serta lingkungan etis organisasi (*organizations' ethical environment*). Banyak penelitian tentang *whistleblowing* setuju bahwa salah satu faktor yang sangat penting yang bisa mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan *whistleblowing* adalah perilaku moral individu (Near & Miceli, 1995). Ketika seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh: (1) karakteristik kepribadian individu; (2) lingkungan yang berada di sekeliling individu tersebut; dan (3) takut adanya pembalasan (Near & Miceli, 1995). Gundlach *et al* (2003) mengatakan bahwa penalaran moral (*moral reasoning*) memiliki peran yang signifikan dalam proses *whistleblowing*. Penelitian yang lain juga menemukan hasil yang sama dari Liyanarachchi & Newdick (2009) mengatakan bahwa individu dengan tingkat penalaran moral yang lebih tinggi akan lebih memungkinkan untuk melakukan *whistleblowing* daripada individu dengan tingkat penalaran moral yang lebih rendah.

Di lain pihak, beberapa penelitian juga mengatakan bahwa kecenderungan orang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh lingkungan etis organisasi (*organizations' ethical environment*). Dalton & Radtke (2013) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa lingkungan etis yang kuat dapat meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etis yang lemah. Suatu organisasi yang memiliki lingkungan etis yang kuat secara efektif bisa mendorong pengungkapan kecurangan. Secara khusus, suatu organisasi bisa berperan aktif dalam membantu memfasilitasi pengungkapan kecurangan perusahaan melalui pembinaan lingkungan dengan cara menyelaraskan norma-norma organisasi, praktik dan sistem penghargaan (*rewards*) dengan perilaku etis.

Arnold *et al* (1999), mengembangkan sebuah kerangka (*framework*) yang mengatakan bahwa organisasi bisa membina lingkungan etis yang pada akhirnya dapat mengarah pada perilaku yang lebih etis. Beberapa komponen yang terkait dengan lingkungan etis organisasi adalah misi dan nilai-nilai (*mission and values*), kepemimpinan dan pengaruh manajemen (*leadership and management influence*), pengaruh rekan kelompok (*peer group influence*), prosedur, aturan-aturan dan kode etik (*procedures, rules and codes of ethics*), pelatihan etika (*ethic training*), serta penghargaan dan sanksi (*rewards and sanctions*) (Booth & Schulz, 2004).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *whistleblowing*, terutama terkait dengan perilaku moral individu (*moral behavior*). Namun, penulis berpikir bahwa penelitian tentang *whistleblowing* ini perlu diteliti lebih lanjut dan masih sedikit penelitian di organisasi sektor publik yang mengkaitkan hubungan antara penalaran moral (*moral reasoning*) dan

lingkungan etis organisasi (*ethical environment*) terhadap *whistleblowing*. Hal ini menjadi penting karena di Indonesia khususnya pada organisasi sektor publik masih banyak sekali skandal dan kecurangan yang terjadi dan belum terungkap. Sehingga perlu dipertanyakan apakah fasilitas *whistleblowing* dan *whistleblower* untuk mengungkap kecurangan tersebut sudah efektif atau belum.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada pengaruh penalaran moral (*moral reasoning*) individu dan lingkungan etis (*ethical environment*) organisasi terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan konseptual dalam literatur khususnya dibidang akuntansi serta memberikan kontribusi praktis bagi organisasi terutama di sektor publik untuk melakukan upaya-upaya dalam rangka mengurangi kecurangan yang terjadi serta memberikan fasilitas kepada *whistleblower* untuk mengungkap kecurangan tersebut tanpa ada rasa takut.

## TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Whistleblowing**

*Whistleblowing* adalah tindakan seseorang yang memutuskan untuk mengungkapkan hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi dalam suatu organisasi kepada pihak-pihak tertentu. Istilah *whistleblowing* mengacu pada tuduhan yang dibuat oleh seseorang di dalam suatu organisasi, dan karenanya, istilah tersebut digunakan untuk membedakan tuduhan yang dibuat oleh orang dalam dari yang dibuat oleh pihak luar (Rocha & Kleiner, 2005). Near & Miceli (1985), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang masih berada dalam organisasi maupun yang sudah keluar dari organisasi) terkait dengan praktik ilegal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak dapat dilegitimasi secara hukum dibawah kontrol majikan mereka, kepada orang ataupun organisasi yang mungkin mampu untuk mempengaruhi suatu tindakan.

*Whistleblowing* dianggap menjadi alat yang berharga dalam strategi tata kelola perusahaan (*corporate governance*), sebagai suatu pelaporan pelanggaran yang dapat membantu menjaga keamanan tempat kerja, sekaligus melindungi keuntungan dan reputasi perusahaan (Susmanschi, 2012). Orang atau pihak yang melihat beberapa tindakan yang salah dan melaporkan tindakan tersebut kepada manajemen atau regulator (pemerintah) disebut *whistleblower*. *Whistleblower* merupakan salah satu sumber yang penting dalam pengungkapan kecurangan (*fraud*). Hal ini karena *whistleblower* yang menjadi salah satu bagian dari internal organisasi merupakan pihak yang paling tahu mengenai terjadinya *fraud* di dalam organisasi.

Untuk melengkapi aktivitas *whistleblowing*, banyak negara menyusun hukum atau undang-undang dalam rangka untuk mendorong para *whistleblowers* melaporkan kegiatan ilegal di dalam suatu organisasi. Salah satu hukum yang ada misalnya di Amerika yaitu *Corporate and Auditing Accountability, Responsibility and Transparency Act of 2002* atau lebih dikenal secara umum dengan nama *Sarbanes-Oxley Act (SOX)*. Undang-undang tersebut secara umum dirancang untuk menambah kepercayaan publik terhadap tata kelola perusahaan, namun didalamnya juga mencakup bagian tentang *whistleblowing* yang secara tidak langsung diakui sebagai komponen penting untuk menjaga tata kelola perusahaan yang baik (Rachagan & Kuppusamy, 2013).

Lebih lanjut, (Rachagan & Kuppusamy, 2013) mengatakan bahwa untuk meningkatkan efektivitas *whistleblowing* dapat dilakukan dengan meningkatkan sistem pengendalian internal organisasi. Auditor internal sebagai salah satu pihak yang bertanggung jawab untuk mengawasi kepatuhan (*compliance*) terkait sistem pengendalian internal, harus

mengambil upaya dengan sungguh-sungguh untuk mendorong informasi *whistleblowing* melalui saluran yang tepat dalam organisasi. Peran auditor internal ini sangat berarti dalam mengungkap kecurangan.

### **Tingkat Penalaran Moral (*Moral Reasoning*) dan *Whistleblowing***

Penelitian tentang *moral reasoning* banyak mengacu pada teori *Cognitive Moral Development (CMD)* yang dikembangkan oleh Kohlberg. Berdasarkan teori tersebut, individu diklasifikasikan ke dalam tingkat penalaran moral yang berbeda. Beberapa studi juga banyak mendiskusikan tentang bagaimana bisa menentukan apakah seseorang atau sebuah profesi itu lebih atau kurang beretika dibandingkan yang lain (McPhail & Walters, 2009). Model Kohlberg secara rutin digunakan untuk mengukur kematangan moral individu berdasarkan respon mereka terhadap serangkaian hipotesis dilema. Untuk mengukur tingkat *moral reasoning* tersebut, banyak studi menggunakan *Defining Issues Test* yang dikembangkan oleh (Rest, 2008).

Beberapa penelitian yang dilakukan tentang *whistleblowing*, banyak yang mengkaitkannya dengan moral individu. Near & Miceli (1995) mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan *whistleblowing* adalah perilaku moral. Ketika seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh karakter pribadi individu, lingkungan yang mengelilingi individu tersebut, dan takut adanya pembalasan. Gundlach et al., (2003), juga mengatakan bahwa penalaran moral (*moral reasoning*) memiliki peran yang signifikan dalam proses *whistleblowing*. Gul, Ng, & Wu Tong (2003) meneliti tentang hubungan antara *ethical reasoning* dan perilaku etis auditor di China. Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara *ethical reasoning* dan kemungkinan auditor akan bertindak tidak etis.

Liyanarachchi & Newdick (2009) meneliti pengaruh tingkat *moral reasoning* mahasiswa akuntansi dan kekuatan pembalasan (*strength of retaliation*) terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat *moral reasoning* dan kekuatan pembalasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Lebih lanjut, Liyanarachchi & Newdick (2009) mengatakan bahwa individu dengan tingkat *moral reasoning* yang tinggi akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* daripada individu yang memiliki tingkat *moral reasoning* yang rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  $H_1$ : Individu yang memiliki tingkat *moral reasoning* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan individu yang memiliki *moral reasoning* yang rendah.

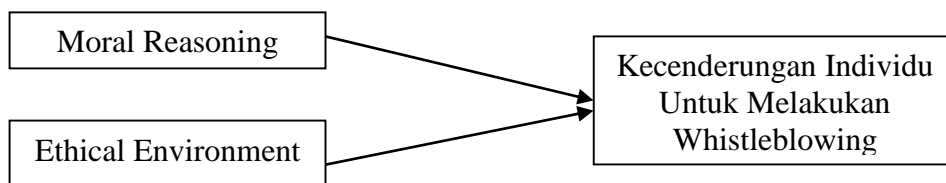
### **Lingkungan Etis Organisasi (*Ethical Environment*) dan *Whistleblowing***

Arnold et al., (1999) mengembangkan sebuah *framework* yang menunjukkan bahwa suatu organisasi bisa menumbuhkan atau mengembangkan lingkungan yang etis sehingga pada akhirnya bisa menghasilkan perilaku yang lebih etis. Ada beberapa faktor menurut Booth & Schulz (2004) yang terkait dengan lingkungan etis organisasi yaitu: misi dan nilai-nilai; kepemimpinan dan pengaruh manajemen, pengaruh rekan kelompok; prosedur, aturan-aturan dan kode etik, pelatihan etika; serta penghargaan dan sanksi. Tiga faktor pertama (misi dan nilai-nilai, kepemimpinan dan pengaruh manajemen, pengaruh rekan kelompok) merefleksikan pentingnya peran norma sosial di dalam lingkungan kerja. Organisasi yang memiliki misi dan nilai-nilai yang terdefinisi dengan baik bisa mempengaruhi dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan etis (Dalton & Radtke, 2013).

Dua faktor selanjutnya dari lingkungan etis organisasi (prosedur, aturan-aturan dan kode etik, pelatihan etika) merefleksikan peran praktik sosial dari suatu organisasi. Praktik-praktik organisasi seperti kode etik dan pelatihan etika bisa memperkuat norma etika dari sebuah lingkungan kerja dan mendorong pengambilan keputusan etis. Faktor lingkungan etis organisasi yang terakhir (penghargaan dan sanksi) mencerminkan pentingnya struktur penghargaan dalam mendukung perilaku etis (Dalton & Radtke, 2013).

Penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan etis organisasi dapat mempengaruhi perilaku etis individu. Booth & Schulz (2004) menemukan bahwa lingkungan etis yang kuat dapat membantu mengurangi kecenderungan manajer untuk berperilaku oportunistik ketika terdapat masalah agensi (*agency problems*). Hal tersebut berarti bahwa menciptakan sebuah lingkungan etis yang kuat dapat menjadi pilihan pengendalian yang sangat diharapkan bagi organisasi secara umum. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Dalton & Radtke, 2013) menemukan bahwa dibandingkan dengan lingkungan etis yang lemah, lingkungan etis yang kuat bisa meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* untuk individu dengan *machiavellianism* yang tinggi. Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa *machiavellianism* dan lingkungan etis organisasi memiliki dampak terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  $H_2$  Lingkungan etis (*ethical environment*) yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuisioner. Sampel penelitian ini adalah auditor fungsional Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Provinsi Riau. Salah satu alasan penulis memilih sampel di wilayah ini adalah karena Provinsi Riau merupakan salah satu wilayah terkaya di Indonesia, namun kepala daerahnya banyak tersangkut kasus hukum seperti korupsi dan penyelewengan jabatan, bahkan sampai tiga periode berturut-turut (Tempo.co). Sehingga auditor BPKP sebagai auditor internal pemerintah memiliki peran yang cukup penting dalam mengungkapkan kasus penyimpangan dan kecurangan (*fraud*) yang terjadi.

### Pengukuran Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*, yang diukur dengan menggunakan instrumen dari Liyanarachchi & Newdick (2009), dengan beberapa modifikasi dalam konteks sektor publik. Instrumen tersebut melibatkan tiga skenario *whistleblowing*. Setiap responden ditanya untuk mengindikasikan kemungkinan bahwa individu tersebut melakukan *whistleblowing* dalam skenario yang disajikan. Skenario yang disajikan tersebut dalam konteks orang ketiga. Untuk masing-masing kasus, responden diminta untuk menilai kemungkinan individu yang digambarkan dalam skenario tersebut melakukan *whistleblowing* dengan memberikan poin dalam bentuk skala likert 1-7 (1 = sangat tidak mungkin, 7 = sangat mungkin).

Variabel *moral reasoning* diukur dengan menggunakan instrumen dari Liyanarachchi & Newdick (2009) yang mengikuti pola yang dikembangkan oleh Rest, (2008). Instrumen tersebut terdiri dari tiga skenario yang mencakup berbagai aspek

lingkungan kerja akuntan. Masing-masing skenario disertai dengan 12 pernyataan. Untuk setiap skenario, responden diminta untuk memilih dan memeringkat urutan isu-isu atau item-item yang dianggap memiliki pengaruh paling signifikan terhadap penyelesaian setiap konflik, yaitu dari peringkat yang paling penting sampai peringkat yang kurang penting dengan bobot skala 4 = paling penting, 1 = kurang penting. Karena setiap skenario memiliki empat peringkat, maka masing-masing skenario tersebut memiliki total 10 poin.

Hasil dari instrumen akan menjadi sebuah skor yang diklasifikasikan sebagai skor *post-conventional level* atau *P-score*. Semakin tinggi nilai *P-Score* responden maka semakin tinggi pula tingkat *moral reasoning*-nya. *P-score* dihitung dengan menjumlahkan skor yang diberikan oleh responden pada tiga skenario yang ada dan totalnya dibagi dengan 0,30. Dua level dari *moral reasoning* yaitu tinggi dan rendah diidentifikasi dengan menggunakan nilai median *P-score* untuk total sampel. Skor di bawah nilai median diklasifikasikan sebagai “rendah” dan skor yang di atas nilai median diklasifikasikan sebagai “tinggi” (Liyanarachchi & Newdick, 2009).

Variabel *ethical environment* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Booth & Schulz (2004). Lingkungan etis yang kuat menurut Booth & Schulz (2004) tercermin dengan adanya enam faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan etis organisasi, yaitu: misi dan nilai-nilai; kepemimpinan dan pengaruh manajemen, pengaruh rekan kelompok; prosedur, aturan-aturan dan kode etik, pelatihan etika; serta penghargaan dan sanksi. Instrumen tersebut digunakan untuk menilai lingkungan etis organisasi dengan menggunakan skala likert 1-7 (1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju) pada setiap item pernyataan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan analisis *univariate* dengan bantuan *software* SPSS versi 16.0. Penulis juga melakukan *preliminary analysis* sebelum melakukan pengujian hipotesis. *Preliminary analysis* ini terkait dengan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam penggunaan model regresi. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokodastisitas.

Pengujian normalitas yang digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (uji K-S). Pengujian gejala multikolinieritas, menggunakan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai VIF dibawah 10 maka dianggap tidak terjadi gejala multikolinieritas. Selanjutnya, pengujian heterokodastisitas menggunakan *Glejser Test*. Kemudian hasilnya dilihat dari nilai F-hitung. Jika F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka disimpulkan tidak ada gejala heterokodastisitas (Gudono, 2012).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Tingkat Respon Kuisisioner Penelitian***

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei menggunakan kuisisioner. Kuisisioner penelitian dikirimkan secara langsung kepada auditor fungsional melalui bagian kepegawaian BPKP Perwakilan Provinsi Riau. Pengiriman kuisisioner penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2016 dan pengumpulan kuisisioner yang telah terisi berakhir pada bulan Oktober 2016.

Tabel 1 menjelaskan tingkat respon dari kuisisioner yang telah dikirimkan. Dari 97 kuisisioner yang dikirim, sebanyak 40 kuisisioner dikembalikan dengan tingkat respon sebesar 41.2%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat respon yang diberikan oleh responden masih tergolong rendah. Salah satu penyebab rendahnya tingkat respon dari responden adalah karena sebagian besar auditor yang bekerja di BPKP perwakilan Provinsi Riau dihadapkan

pada pekerjaan yang cukup sibuk dalam melakukan audit. Selain itu, pada saat penelitian ini dilakukan, banyak auditor yang sedang bertugas ke luar daerah sehingga sulit untuk ditemui.

**Tabel 1: Distribusi Tingkat Respon Kuisisioner**

Keterangan	Dikirim	Persentase
Kuisisioner yang dikirim	97	100.0 %
Kuisisioner yang kembali dan digunakan	40	41.2 %
Kuisisioner yang tidak kembali	57	58.8 %

Sumber: data diolah (2016)

### **Gambaran Umum Responden**

Gambaran umum tentang informasi demografi responden disajikan dalam Tabel 2 berikut ini. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebesar 47.5% responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dan 37.5% adalah perempuan, sedangkan sisanya sebesar 15% tidak bisa teridentifikasi karena tidak menjawab pertanyaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja sebagai auditor yang mewakili populasi dalam penelitian ini adalah laki-laki.

**Tabel 2: Karakteristik Demografi Responden (N=40)**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase	
Jenis Kelamin	- Laki-laki	19	47.5%
	- Perempuan	15	37.5%
	- Tidak Menjawab	6	15%
Jabatan	- Auditor Madya	-	-
	- Auditor Muda	11	27.5%
	- Auditor Pertama	17	42.5%
	- Auditor Penyelia	6	15%
	- Auditor Pelaksana	1	2.5%
	- Auditor Terampil	-	-
	- Tidak Menjawab	5	12.5%
Kelompok Umur	- <30	15	37.5%
	- 30-40	3	7.5%
	- 41-50	14	35%
	- >50	3	7.5%
	- Tidak Menjawab	5	12.5%
Tingkat Pendidikan	- SMA	-	-
	- Diploma	4	10%
	- Sarjana	28	70%
	- Master	-	-
	- Doktor	-	-
	- Tidak Menjawab	8	20%
Pengalaman Kerja	- <2	5	12.5%
	- 2-5	12	30%
	- 6-10	-	-
	- 11-15	1	2.5%
	- >15	17	42.5%
	- Tidak Menjawab	5	12.5%

Selain itu, informasi yang disajikan pada tabel tersebut juga menunjukkan tentang kelompok umur responden. Terdapat 5 responden (12.5%) yang tidak menjawab pertanyaan mengenai umur. Namun, dari jumlah responden yang menjawab, mayoritas (37.5%) dari mereka berumur di bawah 30 tahun, dan sekitar 35% yang berumur antara 40 sampai 50 tahun. Hal ini berarti bahwa auditor yang bekerja di BPKP perwakilan Provinsi Riau tergolong pada kategori umur yang sangat produktif. Jika dilihat dari tingkat pendidikan

responden, mayoritas bergelar sarjana yaitu sebesar 70%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup baik dan mumpuni sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

Tabel 2 di atas juga menyajikan pengalaman kerja, sebanyak 42.5% responden telah bekerja sebagai auditor lebih dari lima belas tahun. Hal ini berarti bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah auditor yang telah bekerja cukup lama dan memiliki pengetahuan yang sesuai untuk menjawab kuisioner penelitian yang diberikan.

**Uji Normalitas data**

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov* (Uji K-S) dengan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas Data - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35620992
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.185
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah (2016)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.130. Angka tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam data, maka digunakan uji Glejser. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.922	1.707		.540	.593
EthicalEnvironment	-.052	.046	-.178	-1.119	.270
MoralReasoning	.039	.024	.257	1.620	.114

a. Dependent Variable: absolutresidual

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa *Moral Reasoning* memiliki signifikansi sebesar 0.114 dan *Ethical Environment* memiliki signifikansi sebesar 0.270 atau lebih besar dari 5% (0.05), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**



Uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5: Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
EthicalEnvironment	.943	1.061
MoralReasoning	.943	1.061

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel *Moral Reasoning* dan *Ethical Environment* sebesar 1,061. Secara keseluruhan, nilai-nilai tersebut kurang dari 10. Selain itu, nilai *Tolerance* untuk variabel *Moral Reasoning* dan *Ethical Sensitivity* sebesar 0,943 yang lebih besar dari 10%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian terlihat pada Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6: Hasil uji hipotesis Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.797	3.051		3.867	.000
Ethical Environment	-.061	.083	-.119	-.733	.468
Moral Reasoning	.061	.043	.228	1.404	.169

*Adjusted R-Squared* = .029  
*F-Statistics* = 1.591  
 Ukuran Sampel = 40

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Hasil pengujian regresi yang ditampilkan pada tabel di atas memiliki *Adjusted R-Squared* sebesar 2.9%. Hal ini berarti bahwa variabel *moral reasoning* dan *ethical environment* hanya mampu menjelaskan sebesar 2.9% terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan sisanya, yaitu 97.1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Terkait dengan hipotesis yang diajukan, tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *moral reasoning* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing* yang ditunjukkan dengan angka signifikansi sebesar 0.169 ( $p > 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis H<sub>1</sub> tidak terdukung. Selanjutnya, variabel *ethical environment* juga tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing* yang ditunjukkan dengan angka signifikansi sebesar 0.468 ( $p > 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis H<sub>2</sub> juga tidak terdukung.

Untuk melihat apakah ada pengaruh tinggi rendahnya level *moral reasoning* terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*, peneliti melakukan analisis *univariate* yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7: Pengaruh Level Moral Reasoning Terhadap Whistleblowing**  
**Tests of Between-Subjects Effects**

Dependent Variable: Whistleblowing

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	32.200 <sup>a</sup>	17	1.894	.421	.877	.782
Intercept	2529.170	1	2529.170	562.038	.002	.996
Moraltinggi	16.095	10	1.610	.358	.891	.641
Moralrendah	16.667	6	2.778	.617	.726	.649
Moraltinggi*Moralrendah	.000	0	.	.	.	.000
Error	9.000	2	4.500			
Total	3318.000	20				
Corrected Total	41.200	19				

a. R Squared = ,782 (Adjusted R Squared = -1,075)

Sumber: Data diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian analisis *univariate*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Moraltinggi memiliki nilai *mean square* sebesar 1.610 dengan tingkat signifikansi 0.891 (>0.05), dan variabel Moralrendah memiliki nilai *mean square* sebesar 2.778 dengan tingkat signifikansi 0.726 (>0.05). Hal ini berarti bahwa level moral reasoning auditor, baik tingkat moral yang tinggi maupun tingkat moral yang rendah tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat moral individu (tinggi maupun rendah) tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Melalui hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang mengindikasikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung. Semakin tinggi ataupun semakin rendah tingkat *Moral Reasoning* yang dimiliki oleh auditor, maka kecenderungannya untuk melakukan *whistleblowing* tidak akan berpengaruh. Temuan ini mengungkapkan bahwa keputusan individu untuk melakukan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh tingkat moral yang dimiliki oleh individu tersebut. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Near & Miceli (1995) yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan *whistleblowing* adalah perilaku moral. Ketika seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, maka keputusan tersebut dipengaruhi oleh karakter pribadi individu, lingkungan yang mengelilingi individu tersebut, dan takut adanya pembalasan.

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menyebutkan bahwa lingkungan etis (*ethical environment*) yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing* tidak terdukung. Temuan ini mengungkapkan bahwa lingkungan etika yang ada dalam suatu organisasi belum bisa menumbuhkan atau menghasilkan perilaku yang lebih etis bagi anggotanya. Salah satu alasan yang memperkuat temuan ini adalah bahwa lingkungan etis organisasi yang terdiri dari misi dan nilai-nilai; kepemimpinan dan pengaruh manajemen, pengaruh rekan kelompok; prosedur, aturan-aturan dan kode etik, pelatihan

etika; serta penghargaan dan sanksi mungkin tidak diarahkan menjadi suatu pedoman dalam pengambilan keputusan etis

Penelitian ini bertentangan dengan hasil yang dilakukan oleh Booth & Schulz (2004) yang menemukan bahwa lingkungan etis yang kuat dapat membantu mengurangi kecenderungan manajer untuk berperilaku oportunistik ketika terdapat masalah agensi (*agency problems*). Hasil yang berbeda ini mungkin terjadi karena kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* bagi seorang individu tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan etika, tetapi juga akan tergantung pada tingkat *machiavellianism* yang dimiliki oleh individu tersebut, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Dalton & Radtke (2013).

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *moral reasoning* individu tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* pada auditor BPKP perwakilan provinsi Riau tidak tergantung pada tingkat moral yang dimilikinya. Lingkungan etis (*ethical environment*) yang kuat juga tidak berpengaruh terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa lingkungan etis yang ada dalam suatu organisasi bukan menjadi salah satu faktor bagi auditor BPKP perwakilan provinsi Riau untuk melakukan *whistleblowing*.

## ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian ini merupakan Penelitian Dosen Pemula yang didanai oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Riau. Terima kasih yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada LPPM UMRI dan auditor BPKP Perwakilan Provinsi Riau atas bantuan dan partisipasinya sehingga penelitian ini bisa selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, V., Lampe, J. C., & Sutton, S. G. (1999). Understanding The Factors Underlying Ethical Organizations: Enabling Continuous Ethical Improvement. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 15(3), 1. <https://doi.org/10.19030/jabr.v15i3.5667>
- Booth, P., & Schulz, A. K.-D. (2004). The impact of an ethical environment on managers' project evaluation judgments under agency problem conditions. *Accounting, Organizations and Society*, 29(5-6), 473–488. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00012-6)
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Gudono. (2012). *Analisis Data Multivariat* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Gul, F. A., Ng, A. Y., & Wu Tong, M. Y. J. (2003). Chinese Auditors' Ethical Behavior in an Audit Conflict Situation. *Journal of Business Ethics*, 42(4), 379–392. <https://doi.org/10.1023/A:1022504712186>
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework. *The Academy of Management Review*, 28(1), 107. <https://doi.org/10.2307/30040692>
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9983-x>
- McPhail, K., & Walters, D. (2009). *Accounting and business ethics: An introduction*.

*Accounting and Business Ethics: An Introduction.*

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective Whistle-Blowing. *The Academy of Management Review*, 20(3), 679. <https://doi.org/10.2307/258791>
- Rachagan, S., & Kuppusamy, K. (2013). Encouraging Whistle Blowing to Improve Corporate Governance? A Malaysian Initiative. *Journal of Business Ethics*, 115(2), 367–382. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1402-7>
- Rest, J. R. (2008). The Stage Concept in Moral Judgment Research (Chapter 3). *Development in Judging Moral Issues*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, (1979).
- Rocha, E., & Kleiner, B. H. (2005). To blow or not to blow the whistle? That is the question. *Management Research News*, 28(11/12), 80–87. <https://doi.org/10.1108/01409170510785264>
- Susmanschi, G. (2012). Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*, 7(4), 415–421. Retrieved from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=15432>
- Tjahjono, S. (2013). *Business Crimes and Ethics: Konsep dan Studi Kasus Fraud Di Indonesia dan Globa*. Yogyakarta: ANDI.

## KUISIONER PENELITIAN

### **Bapak/Ibu yang terhormat,**

Kami adalah Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI). Saat ini, kami sedang meneliti tentang whistleblowing pada auditor pemerintah di Indonesia. Sebagai bagian dari penelitian ini, kami mengirimkan kuisisioner kepada auditor pemerintah yang ada di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Oleh karena itu, demi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner dengan men-*checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan. Kuisisioner ini kurang lebih memakan waktu sekitar 20 menit untuk menyelesaikannya. Sesuai dengan kode etik dalam penelitian, semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan kami jamin kerahasiaannya dan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Kami akan sangat mengapresiasi sekali jika Bapak/Ibu mengisi dengan lengkap dan mengembalikan kuisisioner ini. Semoga Allah SWT Tuhan yang maha kuasa memberikan rahmat dan membalas segala kebaikan yang kita lakukan. Terima kasih atas kerjasama dan waktu luang yang Bapak/Ibu berikan.

**Hormat Kami,**

**Peneliti**

#### Detail Information:

Muhammad Ahyaruddin, SE., M.Sc., Ak  
Phone: 081371132419  
Email: [ahyaruddin.muhammad@gmail.com](mailto:ahyaruddin.muhammad@gmail.com)

Mizan Asnawi, SE., M.Ec.Dev  
Phone: 085263402462  
Email: [wongndeso80@gmail.com](mailto:wongndeso80@gmail.com)

**PETUNJUK UNTUK RESPONDEN:**

Untuk setiap skenario yang disajikan, saya meminta Anda untuk melakukan hal berikut:

1. Bacalah skenario yang disajikan dengan seksama.
2. Centang jawaban anda di tempat yang tersedia untuk menjawab pertanyaan dalam skenario.
3. Tunjukkan pentingnya setiap item nomor 1-12 untuk keputusan Anda dalam skenario dengan menempatkan tanda centang di ruang-ruang yang disediakan.
4. Tunjukkan empat item yang paling penting menurut keputusan anda berdasarkan urutan pentingnya dengan menempatkan nomor item pada kolom yang telah tersedia.

**BAGIAN 1: PENALARAN MORAL****Opini Tentang Keputusan Akuntansi dan Bisnis**

Tujuan dari bagian ini adalah untuk membantu saya memahami bagaimana individu berpikir tentang keputusan akuntansi dan bisnis. Individu yang berbeda memiliki pendapat yang berbeda tentang pentingnya faktor-faktor tertentu dalam pengambilan keputusan. Tidak ada jawaban 'benar' terhadap keputusan tersebut dalam hal masalah yang cocok yang memiliki solusi tunggal yang tepat. Saya ingin Anda menceritakan apa yang Anda pikirkan tentang beberapa skenario.

**Skenario 1: Pendapat (Opini)**

Susan adalah seorang akuntan bersertifikat CA yang menjabat sebagai partner dari tim konsultan yang menginstal sistem komputerisasi akuntansi untuk penjualan PT Sukses Makmur, yaitu sebuah perusahaan publik. PT Sukses Makmur telah menjadi klien Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat Susan bekerja selama 15 tahun. Selama periode ini, PT Sukses Makmur telah mengalami pertumbuhan pesat, dan sekarang merencanakan akan melakukan penawaran saham sebesar Rp. 15 Milyar.

Bambang adalah seorang partner audit, dan hampir selesai melakukan prosedur dalam program audit untuk PT Sukses Makmur. Meskipun audit tidak menemukan perbedaan pada data akun dan laporan keuangan, beberapa kelemahan penting telah dicatat dalam struktur pengendalian internal dari sistem komputerisasi akuntansi. Bambang tidak ingin memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian (WTP), kecuali ruang lingkup audit diperluas.

Susan yang telah mencurahkan banyak waktunya untuk pengembangan sistem komputerisasi akuntansi, sangat defensif terhadap sistem tersebut dan meyakinkan kepada Bambang bahwa semuanya berada di bawah kendali. Klien ini berada dalam perjanjian dengan Susan dan tidak bersedia membayar untuk sebuah perluasan audit.

**Apakah Bambang harus memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian (WTP)?  
(Silakan centang pada ruang yang telah disediakan).**

1. Harus memberi WTP \_\_\_
2. Tidak bisa memutuskan \_\_\_
3. Harus tidak memberi WTP \_\_\_

**Mohon tunjukkan pentingnya masing-masing pertimbangan berikut dalam membuat keputusan Anda:**

Keterangan: 1 = Sangat Tidak Penting, 2 = Tidak Penting, 3= Ragu, 4= Penting, 5= Sangat Penting

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Setiap masalah adalah kesalahan dari KAP dan laporan keuangan dari PT Sukses Makmur tidak boleh membahayakan.					
2	Apakah perluasan ruang lingkup adalah satu-satunya alternatif sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum.					
3	Tujuan Perusahaan harus diposisikan terdepan (diprioritaskan) dari perbedaan mengenai jenis opini audit.					
4	Apakah Bambang bias karena pekerjaan itu selesai dengan Susan.					
5	Apakah Bambang tahu tentang penawaran saham yang diantisipasi.					
6	Apakah PT Sukses Makmur akan diperlakukan sama dengan klien lain dalam situasi yang sama.					
7	Apakah masalah pengendalian internal dapat diselesaikan hanya dengan surat manajemen ( <i>management letter</i> ).					
8	Apakah memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian akan bertentangan dengan integritas pribadi Bambang.					
9	Apakah mendiskusikan pendapatan ( <i>fee</i> ) dominan terjadi bagi Auditor/KAP.					
10	Akankah sebaiknya kepentingan pemegang saham lebih didahulukan?					
11	Apakah melakukan kegiatan akuntansi kritis pada komputer versus manual melanggar Prinsip Akuntansi Berterima Umum.					
12	Apakah kewajiban Auditor/KAP kepada klien bertentangan dengan kewajibannya kepada pemegang saham.					

**Dari daftar pertimbangan di atas, pilih empat yang paling penting dalam membuat keputusan Anda:**

Pertama Paling penting # \_\_\_\_\_

Ketiga paling penting # \_\_\_\_\_

Kedua paling penting # \_\_\_\_\_

Keempat paling penting # \_\_\_\_\_

**Skenario 2: Kebangkrutan**

PT ABC adalah sebuah perusahaan sepeda yang baru terbentuk, dan telah menemui PT XYZ yaitu sebuah perusahaan kredit yang memasok tabung baja untuk pembuatan sepeda dengan tingkat penjualan sebesar Rp. 8 Milyar. Tiga pemilik PT ABC adalah mantan pemilik PT Sang Surya, yaitu sebuah perusahaan yang menyatakan bangkrut tiga tahun lalu. PT XYZ harus menghapus (*write off*) sebesar Rp. 280.000.000 kredit macet karena kebangkrutan PT Sang Surya ini. Tiga pemilik PT ABC memiliki pengalaman dan latar belakang di bidang teknik, pemasaran, dan akuntansi. Perusahaan baru ini memiliki keahlian yang cukup untuk memproduksi dan menjual sepeda. Mereka mengharapkan tahun pertama butuh tabung baja sekitar Rp. 800.000.000, dan karena itu telah meminta jalur kredit sebesar Rp. 400.000.000. **Apakah PT XYZ harus memberikan kredit kepada PT ABC? (Silakan centang pada ruang yang telah disediakan).**

1. Harus memberikan \_\_\_\_\_  
memberikan \_\_\_\_\_

2. Tidak bisa memutuskan \_\_\_\_\_

3. Tidak harus

**Mohon tunjukkan pentingnya masing-masing pertimbangan berikut dalam membuat keputusan Anda:**

Keterangan: 1 = Sangat Tidak Penting, 2 = Tidak Penting, 3= Ragu, 4= Penting, 5= Sangat Penting

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Anda harus bermurah hati terhadap mantan pelanggan, bahkan jika mereka sebelumnya mengalami kesulitan ekonomi.					
2	Apakah risiko kegagalan ( <i>risk of default</i> ) PT ABC dinilai sebagai “dalam batas pinjaman yang dapat diterima”.					
3	Apakah PT XYZ mendapat keringanan pajak ketika menghapus utang tidak tertagih.					
4	Apakah pemilik PT XYZ dan PT ABC memiliki hubungan relasi ( <i>related parties</i> ).					
5	Masyarakat harus melindungi perusahaan dari kebangkrutan jika pemilik dan manajer mereka berusaha keras untuk berhasil.					
6	Apakah PT ABC diperlakukan sama dengan pelanggan kredit lainnya.					
7	Apakah hukum melarang diskriminasi dalam keputusan kredit individu yang sebelumnya telah menyatakan kebangkrutan.					
8	Apakah PT XYZ memperpanjang kredit untuk alasan yang egois (untuk membuat keuntungan) atau mencoba untuk membantu bisnis yang baru memulai.					
9	Apakah pemilik PT ABC bersalah karena penipuan dalam kebangkrutan PT Sang Surya.					
10	Apakah pemberian kredit ini melanggar kebijakan perusahaan untuk memperpanjang kredit kepada pegawai perusahaan bangkrut.					
11	Apakah pemasok tabung baja lainnya telah menolak permintaan kredit PT ABC.					
12	Apakah pemberian kredit untuk PT ABC akan memungkinkan mereka untuk menciptakan lapangan kerja yang dibutuhkan di masyarakat.					

**Dari daftar pertimbangan di atas, pilih empat yang paling penting dalam membuat keputusan Anda:**

Pertama Paling penting # \_\_\_\_\_

Ketiga paling penting # \_\_\_\_\_

Kedua paling penting # \_\_\_\_\_

Keempat paling penting # \_\_\_\_\_

**Skenario 3: Penggantian (Reimbursement)**

Nicholas adalah seorang karyawan, ia menghadiri acara konvensi di luar kota. Hanya biaya perjalanan dan biaya akomodasi dari karyawan yang akan diganti, dengan persetujuan dokumentasi diserahkan kepada Terry. Nicholas ditemani dengan pasangannya dan mereka tinggal bersama sehingga mengakibatkan pengurangan yang substansial dalam harga tiket. Nicholas telah mengajukan keseluruhan tagihan perjalanan dan akomodasi tanpa pengurangan untuk biaya yang terkait dengan pasangan.

**Apakah Terry harus menyetujui penggantian tersebut? (Silakan centang pada ruang yang telah disediakan).**

Harus menyetujui \_\_\_\_\_ Tidak bisa memutuskan \_\_\_\_\_ Tidak harus menyetujui \_\_\_\_\_



**Mohon tunjukkan pentingnya masing-masing pertimbangan berikut dalam membuat keputusan Anda:**

Keterangan: 1 = Sangat Tidak Penting, 2 = Tidak Penting, 3= Ragu, 4= Penting, 5= Sangat Penting

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Apakah Terry tahu bahwa Nicholas melakukan pekerjaan yang sangat baik.					
2	Apakah kebijakan perusahaan yang akan diikuti.					
3	Apakah review mendatang cenderung mempertanyakan persetujuan Terry terhadap item ini.					
4	Apakah Kode Etik Sertifikasi Terry memberikan panduan terhadap item ini.					
5	Akankah sebaiknya kepentingan pemegang saham lebih dahulukan?					
6	Apakah akan adil untuk karyawan lain yang memilih untuk bepergian tanpa pasangan mereka?					
7	Apakah jenis permintaan ini disetujui di unit lain di perusahaan.					
8	Apakah ketidaknyamanan perjalanan di luar kota memungkinkan seseorang untuk mengkompensasi melalui tunjangan khusus.					
9	Apakah Nicholas adalah teman dekat Terry.					
10	Apakah sesi pelatihan di rumah menekankan masalah ini sebagai salah satu isu yang akan direview dengan seksama.					
11	Apakah keputusan ini menciptakan konflik dengan konsep kejujuran Terry.					
12	Apakah masyarakat proaktif dalam membangun kode etik.					

**Dari daftar pertimbangan di atas, pilih empat yang paling penting dalam membuat keputusan Anda:**

Pertama Paling penting # \_\_\_\_\_

Ketiga paling penting # \_\_\_\_\_

Kedua paling penting # \_\_\_\_\_

Keempat paling penting # \_\_\_\_\_

**BAGIAN 2: INSTRUMEN LINGKUNGAN ETIKA**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan etika organisasi (silakan checklist (√) pada kolom yang cocok untuk pilihan Anda)

Keterangan: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3= Ragu, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju

Faktor	Dampak Terhadap Perilaku Etika	1	2	3	4	5
Misi dan Nilai-nilai	Sebuah misi dan nilai-nilai yang jelas membantu menciptakan seperangkat keyakinan bersama yang memandu pengambilan keputusan. Hal ini dibangun sesuai dengan nilai-nilai etika yang kuat sehingga bisa memperkuat norma pengambilan keputusan etis. Selain itu, keputusan etis meningkat ketika manajer sangat mengenalinya dengan organisasi					
Kepemimpinan dan Pengaruh Manajemen	Staf lebih cenderung mengikuti apa yang mereka lihat dari tindakan atasan mereka daripada mematuhi kebijakan etika. Secara khusus, dukungan eksplisit CEO					

	secara formal maupun informal terhadap perilaku etis menghasilkan keputusan yang lebih etis. Sama halnya, pengamatan manajer senior yang bertindak bertentangan dengan harapan etika merusak pengembangan etika organisasi.					
Pengaruh Rekan Kelompok	Individu akan mematuhi norma kelompok meskipun ini mungkin bertentangan terhadap apa yang akan mereka lakukan sebagai individu (efek <i>groupthink</i> ). Selain itu, “perpindahan beresiko” pengaruh kelompok, di mana kelompok membuat keputusan berisiko lebih tinggi dari individu, dapat memperkuat efek <i>groupthink</i> karena dalam kasus tersebut individu tidak melihat hasil kelompok sebagai tanggung jawab mereka. Sehingga kelompok yang beretika dapat menyebabkan individu dengan penalaran moral yang rendah untuk bertindak secara etis, atau kelompok yang tidak beretika dapat menyebabkan individu dengan penalaran moral yang tinggi untuk bertindak tidak etis.					
Prosedur, aturan dan kode etik	Adanya kode etik dan prosedur yang ditetapkan, aturan-aturan serta peran dianggap sebagai pendukung perilaku etis yang lebih tinggi. Adanya kode etik juga meningkatkan persepsi bahwa organisasi memiliki perhatian yang lebih besar untuk perilaku etis. Namun, kode etik harus didukung oleh sanksi yang jelas agar menjadi efektif.					
Pelatihan Etika	Pelatihan etika yang tepat, terutama dengan penekanan praktis daripada penekanan filosofis, dapat membantu mendorong pembuatan keputusan etis. Pelatihan dapat membuat kode etik menjadi konkrit, tetapi harus dipandang konsisten dengan faktor-faktor lain.					
Penghargaan dan sanksi	Perilaku tidak etis meningkat jika ia selaras dengan imbalan (penghargaan) organisasi dan menurun jika keputusan etis begitu selaras. Perilaku tidak etis menurun ketika terdapat ancaman hukuman yang jelas. Secara khusus, hukuman yang memiliki aspek sosial masyarakat akan lebih efektif daripada hukuman pribadi.					

**BAGIAN 3: INSTRUMEN WHISTLEBLOWING**

**Skenario 1 - Faktur Palsu (*Fake Invoices*)**

Bayu adalah auditor internal perusahaan yang melakukan pekerjaan kontrak untuk sebuah departemen pemerintah. Bayu baru saja menyelesaikan audit dari Unit Bisnis anak perusahaan (Pabrik ABC) dimana penyelesaian kontrak melibatkan nilai-nilai besar untuk berbagai instansi. Tagihan dari anak perusahaan telah diaudit sebelumnya dan tidak ada masalah besar yang terdeteksi. Selama audit ini, Bayu menemukan dalam sistem penagihan anak perusahaan serangkaian invoice palsu (digelembungkan atau dipalsukan) kepada pelanggan yang telah dibayar. Bayu melaporkan temuan ini kepada direktur audit internal.

Direktur mengatakan bahwa ia akan melaporkannya kepada Chief Financial Officer. Setelah beberapa hari, Bayu menanyakan lagi kepada direktur apa yang menjadi temuan, tapi direktur menyuruhnya untuk melupakannya, Bayu kemudian meminta untuk melakukan tindakan lebih lanjut.

Menggunakan skala berikut, mohon tunjukkan kemungkinan bahwa Anda berpikir Bayu akan meniuip peluit/melakukan *whistleblowing* (melaporkan kesalahan). Lingkari nomor berikut.

<b>Sangat Tidak Mungkin</b>		<b>Tidak Yakin</b>		<b>Sangat Mungkin</b>
1	2	3	4	5

### **Skenario 2 - Rekening Bank Misterius (*Mysterious Bank Account*)**

Edward adalah auditor internal organisasi sektor publik di Jakarta. Setiap triwulan Edward menganalisis kinerja organisasi untuk memastikan kinerja tersebut memenuhi tujuan yang diinginkan. Setelah menganalisis laporan terbaru, Edward menemukan penurunan yang tidak biasa dan besar dalam laporan arus kas pada triwulan tersebut. Edward melakukan penyelidikan dan pada awalnya muncul bahwa pembelian peralatan pada triwulan terakhir adalah untuk menjelaskan penurunan kas. Namun, Edward berpikir dia akan ingat pembelian signifikan seperti ini dan melakukan jejak kertas (*paper trail*) pada pembelian aset. Edward menemukan bahwa tidak ada pembelian seperti itu terjadi dan berdasarkan jejak kertas mengarah pada setoran sejumlah besar uang ke rekening bank yang tidak diketahui. Selanjutnya, Edward menemukan beberapa pembayaran terhadap akun tersebut. Edward membawa masalah ini ke direktur audit internal, tapi tidak ada yang menanggapi. Kurangnya respon menyebabkan Edward percaya sesuatu yang tidak etis telah terjadi dan meminta direktur untuk mengambil tindakan.

Menggunakan skala berikut, mohon tunjukkan kemungkinan bahwa Anda berpikir Edward akan meniuip peluit/melakukan *whistleblowing* (melaporkan kesalahan). Lingkari nomor berikut.

<b>Sangat Tidak Mungkin</b>		<b>Tidak Yakin</b>		<b>Sangat Mungkin</b>
1	2	3	4	5

### **Skenario 3 - Kesalahan Klasifikasi (*Misclassification*)**

Arief adalah auditor internal untuk dewan kota setempat. Pekerjaan Arief adalah melakukan audit terhadap semua layanan yang diberikan oleh dewan kota kepada masyarakat, termasuk fasilitas dewan yang paling dihargai dan berharga, yaitu kolam renang. Arief mulai menganalisis dan mereview akun/rekening untuk kolam renang tersebut. Ketika menganalisis akun/rekening tersebut, ia melihat bahwa kolam renang tersebut selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan yang signifikan dalam penjualan setiap tahun. Dia menemukan ini aneh, karena harga kolam renang tetap sama dan jumlah orang yang mengunjungi kolam renang setiap tahun tidak bervariasi secara signifikan. Arief menemukan bahwa kolam renang telah memperlihatkan keuntungan yang lebih tinggi dari apa yang benar-benar diterima untuk menghindari kolam renang yang ditutup karena kinerja yang buruk. Arief melaporkan ini kepada auditor internal dewan kota. Tidak ada yang datang menjelaskan temuan Arief, jadi dia memberitahu direktur audit internal di dewan bahwa ia akan melaporkan temuannya kepada Kepala Eksekutif dewan.

Menggunakan skala berikut, mohon tunjukkan kemungkinan bahwa Anda berpikir Arief akan meniup peluit/melakukan *whistleblowing* (melaporkan kesalahan). Lingkari nomor berikut.

<b>Sangat Tidak Mungkin</b>	<b>Tidak Yakin</b>	<b>Sangat Mungkin</b>
1	2	3
		4
		5

**DATA RESPONDEN:**

Silakan isi atau *checklist* pada kotak yang tersedia sesuai dengan data diri Bapak/Ibu.

- Nama Instansi : \_\_\_\_\_
- Jabatan:
 

<input type="checkbox"/> Auditor Madya	<input type="checkbox"/> Auditor Muda	<input type="checkbox"/> Auditor Pertama
<input type="checkbox"/> Auditor Penyelia	<input type="checkbox"/> Auditor Pelaksana	<input type="checkbox"/> Auditor Terampil
- Jenis Kelamin:
 

<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
- Umur:
 

<input type="checkbox"/> ≤ 30	<input type="checkbox"/> 31 – 40	<input type="checkbox"/> 41 – 50	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> > 50			
- Tingkat Pendidikan:
 

<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> Sarjana
<input type="checkbox"/> Master	<input type="checkbox"/> Doktor	
- Pengalaman Kerja Sebagai Auditor:
 

<input type="checkbox"/> < 2	<input type="checkbox"/> 2 – 5	<input type="checkbox"/> 6 – 10
<input type="checkbox"/> 11 – 15	<input type="checkbox"/> > 15	