

PENGARUH REWARD, PROFESIONALISME PROFESI, DAN MORAL TERHADAP INTENSITAS AUDITOR INTERNAL MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Lie Sugiono Elimanto

Teodora Winda Mulia*

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

winda@ukwms.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 28, 2015

Revised Nopember 2, 2015

Accepted January 7, 2016

Key words:

Reward, Professionalism Profession, Moral, Whistleblowing

ABSTRACT

At this time a lot of fraud in the company that carried out by one or several people, either for personal benefit or the benefit of the company. Generally internal auditor is obliged to find and report fraud, but whistleblowing can be done by various professionals who know about the cheating that occurred. Reward, the professionalism of the profession, and morals are three of the many things that affect a person's intention to report the fraud he knows. Reward will generally make a person interested to report fraud, attracted by the rewards that will be obtained. Professionalism profession would make one report fraud, because they feel it is an obligation of duty. High morals would make someone do something right, as reported fraud occurring. Based on the respondents coming from the internal auditor in Surabaya, the result that the professionalism of the profession and moral influence the intensity of the internal auditor to conduct whistleblowing, while the reward has no effect on the intensity of the internal auditors do whistleblowing, on industrial property and real estate.

ABSTRAK

Pada saat ini banyak terjadi kecurangan didalam perusahaan yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang, baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan perusahaan. Umumnya dalam perusahaan yang berkewajiban untuk menemukan kecurangan dan melaporkan adalah auditor internal, tetapi untuk menjadi pelapor (whistleblower) dapat dilakukan oleh berbagai profesi yang mengerti mengenai kecurangan yang terjadi. Reward, profesionalisme profesi, dan moral merupakan tiga hal dari sekian banyak yang mempengaruhi niatan seseorang untuk melaporkan kecurangan yang diketahuinya. Reward pada umumnya akan membuat seseorang tertarik untuk melaporkan kecurangan, karena tertarik dengan reward yang akan diperoleh. Profesionalisme profesi akan membuat seseorang melaporkan kecurangan, karena merasa hal itu adalah kewajiban dari tugasnya. Moral yang tinggi akan membuat seseorang melakukan sesuatu yang benar seperti melaporkan kecurangan. Berdasarkan responden yang berasal dari auditor internal di Surabaya, diperoleh hasil bahwa profesionalisme profesi dan moral mempengaruhi intensitas auditor internal untuk melakukan whistleblowing, sedangkan reward tidak berpengaruh terhadap intensitas auditor internal melakukan whistleblowing, pada industri properti dan real estate.

PENDAHULUAN

Seorang auditor internal memiliki beberapa peran, salah satu peran auditor internal ialah sebagai *Whistleblower*, dimana *Whistleblower* bertugas untuk melakukan *Whistleblowing* (pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi, contohnya seperti yang terjadi pada Enron). Menurut Semendawai, dkk (2011:1), untuk dapat dikatakan *Whistleblower*, ada dua kriteria yang harus dipenuhi. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria Kedua, seorang *Whistleblower* merupakan orang 'dalam', yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan

yang terjadi di tempatnya bekerja.

Whistleblowing yang dilakukan dibagi menjadi dua, yakni *Whistleblowing Internal* (Seseorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala baginya kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi) dan *Whistleblowing Eksternal* (seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat).

Whistleblowing memiliki dampak positif yakni membuat perusahaan serta orang-orang yang bersangkutan mengerti *fraud* yang terjadi di perusahaan dan penyebab terjadinya *fraud* tersebut. *Whistleblower* yang melakukan *Whistleblowing* membuat kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan yang sempat memudar dapat kembali sedikit demi sedikit dan membuat masyarakat mulai mempercayai kembali profesi akuntan, hal ini merupakan salah satu alasan mengapa *Whistleblowing* merupakan tindakan yang didukung dan bahkan merupakan tindakan yang patut untuk dijadikan teladan serta diberi penghargaan bagi pelakunya. Tetapi pada sisi lain *Whistleblowing* dianggap sebagai tindakan yang tidak etis dan dianggap menyimpang, karena tindakan ini menyalahi aturan dalam perusahaan yang mengharuskan setiap pekerja mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan sehingga *Whistleblowing* dapat dikatakan sebagai suatu pengkhianatan terhadap perusahaan. Di Indonesia, pedoman mengenai *Whistleblowing* ini dicatat dalam Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada 10 November 2008.

Praktik pelaporan dan perlindungan *Whistleblower* di Indonesia bukan berarti tanpa tantangan setelah adanya SPP/WBS. Akibat minimnya perlindungan hukum terkadang membuat *Whistleblower* mengalami kesulitan seperti menerima ancaman karena telah melaporkan *fraud* di perusahaannya. Salah satu ancaman yang sering terjadi adalah dikeluarkan dari perusahaan tempatnya bekerja dan pihak yang merasa dirugikan akibat pelaporannya juga dapat melakukan balas dendam.

Miceli dan Near (1988, dalam Kreshastuti, 2014) menyatakan bahwa, orang yang cenderung melakukan *whistleblowing* adalah orang yang menduduki jabatan profesional, memiliki reaksi positif terhadap pekerjaannya, lebih lama melayani (lama bekerja, usia, dan jumlah tahun sampai saat pensiun), mempunyai kinerja baik, laki-laki, mempunyai kelompok kerja yang lebih besar dan mendapatkan 'tanggung jawab' dari yang lain untuk menyatakan *whistleblowing*. (Wijaya dan Djamilah, 2008). Ellis dan Arieli (1999); serta Park dan Blenkinsopp (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang orang untuk melakukan *whistleblowing* adalah sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku. Menurut Chiu (2002); Zhang et al., (2009); dan Ahmad et al., (2011) faktor lain yang mempengaruhi adalah pertimbangan etis.

Adapun beberapa motivasi lain yang membuat Auditor internal maupun karyawan melakukan *Whistleblowing*, seperti motivasi moral, mencegah kerugian pada perusahaan, mencegah kerugian bagi masyarakat, *Reward* bagi yang melaporkan dan *Punishment* bagi yang melakukan kecurangan, serta Kode Etik Auditor internal dan masih banyak lainnya.

Moral merupakan pengetahuan atau wawasan mengenai budi pekerti manusia. Moral juga dapat diartikan sebagai ajaran mengenai baik atau buruknya suatu perbuatan, dengan kata lain moral merupakan aturan kesusilaan. Setiap manusia sejak kecil sudah diajarkan mengenai moral, tetapi seiring berjalannya waktu terkadang manusia mengalami demoralisasi akibat mengejar keinginan sehingga melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hal yang seharusnya. Lezar dan Spaeth (2002, dalam Wilopo, dkk, 2014) menyatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi auditor internal adalah kompetensi, sikap moral, serta perilaku etis dapat mempengaruhi auditor internal sebagai *whistleblower*.

Reward dan *Punishment* juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *Whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *Reward* yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan maupun *Punishment* yang diterima akibat kesalahan yang dilakukannya. Begitu pula hal ini akan berpengaruh pada *Whistleblower*, apabila *Reward* yang diterima saat melakukan *Whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *Whistleblowing* akan meningkat. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapat *Punishment* atas kesalahan yang dilakukan, maka akan semakin berkurang pula kemungkinan kesalahan yang dilakukan. Hal ini berarti *Reward* berpengaruh positif terhadap intensitas auditor internal melakukan *Whistleblowing*.

Profesionalisme Profesi juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan intensitas seseorang melakukan *Whistleblowing*. Tidak jarang seseorang tidak melaporkan kecurangan yang dilakukan kole-

ganya apabila hal itu akan merusak hubungan mereka ataupun reward yang diterima tidak sebanding dengan resiko yang mungkin akan dialaminya. Tetapi apabila seseorang benar-benar memegang teguh komitmennya dalam profesi yang dijalani, atau biasa dianggap sebagai orang yang memiliki profesionalisme yang tinggi, maka orang tersebut akan melakukan *Whistleblowing* tanpa memikirkan *Reward* yang akan diperolehnya, maupun *Punishment* yang akan diberikan pada pelaku kecurangan.

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh kode etik, sistem *reward* dan *punishment*, profesionalisme profesi, serta modal terhadap intensitas melakukan *Whistleblowing* oleh auditor internal di beberapa perusahaan di Surabaya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan penelitian adalah (1) Apakah dengan diberikan *Reward* bagi *Whistleblower* akan menambah keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*?; (2) Apakah profesionalisme auditor internal akan mempengaruhi keinginan auditor internal untuk melakukan *Whistleblowing*?; dan (3) Apakah moral auditor internal berpengaruh terhadap keinginannya untuk melakukan *Whistleblowing*?

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh profesionalisme, *reward* dan *punishment*, dan moral terhadap intensitas melakukan *Whistleblowing* serta membantu perusahaan dalam mempertimbangkan moral calon auditor internal yang dipekerjakan dan bukan hanya penguasaan dalam materi.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Literatur

Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow (1954) merupakan sebuah hierarki kebutuhan manusia, dimana hierarki tersebut dianggap sebagai lima kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi dan secara bertahap mulai dari yang paling bawah hingga yang paling atas. Berikut hierarki kebutuhan mulai dari yang paling dasar hingga yang teratas menurut Maslow (1954):

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar dan yang paling kuat. Contoh yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah sandang, pangan, papan, istirahat.
2. Kebutuhan akan rasa aman dan tenteram
Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman. Dalam melakukan *whistleblowing* pun seorang auditor internal akan lebih yakin apabila terdapat perlindungan yang diberikan, perlindungan yang diberikan di Indonesia pada *whistleblower* salah satunya terdapat di Pasal 5 UU No. 13 tahun 2006 mengenai perlindungan pada saksi dan korban.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi
Dalam kebutuhan ini, seseorang ingin dirinya untuk menjadi sebuah persahabatan atau menjadi anggota kelompok. Dalam hubungan secara pribadi seperti mencari kekasih. Seorang auditor internal melakukan *whistleblowing* juga dikarenakan untuk menyelamatkan perusahaan dari kecurangan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang, hal ini menggambarkan adanya keinginan auditor internal selain untuk menyelamatkan perusahaan juga karena adanya rasa ingin disayangi oleh atasan atau pemilik perusahaan tersebut. Disisi lain seseorang juga tidak melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerjanya karena takut dikucilkan oleh rekan kerjanya dan merasa kehilangan rasa disayangi oleh rekan kerja tersebut.
4. Kebutuhan penghargaan (*self-esteem*)
Dalam tahapan ini, Maslow membaginya menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Kategori eksternal seperti pujian, hadiah, piagam, dan lainnya. Hal ini berhubungan positif dengan niatan seseorang melakukan *whistleblowing*. Apabila perusahaan memberi pengumuman mengenai adanya *reward* atas laporan mengenai orang yang merugikan perusahaan, maka orang perusahaan akan berusaha untuk menemukan tersangka yang menyebabkan kerugian pada perusahaan dan melaporkannya pada atasan yang berkepentingan supaya memperoleh *reward* tersebut. Kategori internal berada pada tahapan yang lebih tinggi, dimana seseorang tidak membutuhkan hadiah, pujian, piagam, atau sejenisnya. Ditahap ini seseorang lebih menginginkan harga diri, keyakinan, kompetensi, prestasi, dan sejenisnya. Pada tahap ini profesionalisme seseorang akan terlihat, dimana seseorang yang profesional dan memiliki profesionalisme yang tinggi akan

cenderung melakukan tindakan yang benar dikarenakan harga dirinya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Pada tahap terakhir ini kebutuhan daripada seseorang adalah untuk memenuhi potensi dan menjadi dirinya sendiri sepenuhnya menurut kemampuannya. Variabel moral yang dibahas dalam penelitian ini terdapat pada tahap ini, hal ini berarti seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan moral setelah kebutuhan-kebutuhan lainnya terpenuhi. Seperti yang biasa terlihat bahwa tindakan korupsi adalah tindakan yang melanggar moral tetapi tetap saja dilakukan oleh banyak orang, hal ini mereka lakukan karena merasa kebutuhan pada tingkatan sebelumnya belum terpenuhi, sehingga mereka berusaha memenuhi kebutuhan tersebut contohnya kebutuhan akan uang. Setelah mereka merasa cukup akan kebutuhan akan uang tersebut, barulah mereka berhenti korupsi dan berusaha memenuhi kebutuhan berikutnya sampai pada akhirnya mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan moral yang berada ditingkatan terakhir ini.

Reward

Menurut Tohardi (2002;317), *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Simamora (2004;514), *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Nawawi (2005;319), *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah suatu bentuk ganjaran yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk terimakasih dan diharapkan akan meningkatkan produktivitas seseorang tersebut. Adapun teori yang mendukung pernyataan mengenai dampak dari reward tersebut yang disebut *Reinforcement Theory* (Teori Penguatan), teori ini mengatakan bahwa motivasi seseorang bekerja tergantung pada *reward* yang diterimanya dan *punishment* yang akan dialaminya nanti (Ishak dan Henri, 2003;35-37). Menurut Mahsun (2006;112) ada dua tipe *reward*:

1. *Social Reward*

Social Reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor ekstrinsik reward yang diperoleh dari lingkungannya, seperti materi financial dan piagam penghargaan

2. *Psychic Reward*

Psychic Reward datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *selfsatisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. *Psychic Reward* adalah intrinsik reward yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Profesionalisme Profesi

Profesionalisme didefinisikan menurut Soedijarto (1990:57) sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Menurut Philips (1991) profesionalisme didefinisikan sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut. Hall (1968) menyatakan terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini menunjukkan pencurahan diri secara total pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai tujuan dan bukan sekedar alat mencapai tujuan, sehingga totalitas ini menjadi sebuah komitmen pribadi yang akan membuat yang diharapkan dari pekerjaan adalah sebuah kepuasan rohani sebagai yang pertama barulah materi.

2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi
Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi yang sama-sama mengerti dan memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaan mereka
5. Hubungan dengan sesama profesi
Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan.

Moral

Moral dan Etika bersifat saling melengkapi. Mohd (2005) menyebutkan bahwa moral menyangkut tentang persoalan yang benar atau salah, sesuatu yang perlu dilakukan dan ditinggalkan atau alasan-alasan tertentu pada suatu keadaan tertentu, sedangkan etika merupakan studi mengenai bagaimana tingkah laku suatu individu atau golongan bernilai baik atau sebaliknya yang berdampak pada sosial.

Berikut contoh perbedaan antara moral dan etika:

1. Moral mengajarkan apa yang benar sedangkan etika melakukan yang benar
2. Moral mengajarkan bagaimana seharusnya hidup sedangkan etika berbuat atau bertindak sesuai dengan apa yang telah diajarkan dalam pendidikan moral
3. Moral menyediakan “rel” kehidupan sedangkan etika berjalan dalam “rel” kehidupan
4. Moral itu aturan yang wajib ditaati oleh setiap orang sedangkan etika sering berorientasi pada sikon, motif, tujuan, dan sebagainya.

Moral seorang auditor internal dapat digunakan untuk mengukur integritas seorang auditor tersebut, semakin tinggi moral seseorang atau auditor internal maka semakin besar pula integritas yang dimilikinya. Hal ini berkaitan dengan intensitas dilakukannya *whistleblowing*, dimana apabila moral yang dimiliki tinggi, maka akan membuat niatan dilakukannya *whistleblowing* meningkat.

Whistleblowing

Whistleblowing menurut KNKG didalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pelaku *Whistleblowing* disebut sebagai *Whistleblower* (Sagara, 2013).

Menurut Semendawai, dkk (2011), untuk menjadi *Whistleblower* seseorang harus memenuhi dua kriteria. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar. Umumnya *Whistleblower* akan melaporkan temuannya pada pihak internal yang berwenang, tetapi apabila hal itu tidak dianggap atau menyelidikannya dihentikan, maka *Whistleblower* akan menyampaikan ke pihak yang lebih tinggi atau kepada publik agar dilakukan proses lebih lanjut. Kriteria kedua, seorang *Whistleblower* merupakan orang “dalam”, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Sehingga pada saat melakukan pelaporannya, *Whistleblower* benar-benar mengetahui pelanggaran yang terjadi.

Menurut Hertanto (2009), *Whistleblowing* dibagi menjadi dua, yakni *Whistleblowing* internal dan *Whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* Internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak internal yang memiliki kekuasaan lebih tinggi. Sedangkan *Whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat sehingga dapat dikatakan sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik.

Miceli dalam Semendawai, dkk (2011) menyatakan ada tiga alasan Auditor Internal dianggap sebagai *Whistleblower*, yaitu: Pertama, memiliki mandat formal meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan untuk melaporkan bila terjadi kesalahan. Setiap pegawai perusahaan juga memiliki hak untuk melakukannya juga, meski pada umumnya auditor internal yang lebih paham mengenai kesalahan yang

terjadi dalam perusahaan. Kedua, laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan top managers. Jika para manager cenderung menutupi kesalahan guna memoles kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya, membuat para stakeholder menjadi kecil hati. Ketiga, Perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Semendawai, dkk (2001) mengatakan, umumnya ada dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif, yaitu:

1. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal whistleblower perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan seorang karyawan yang berperan sebagai *Whistleblower*. Misalnya: perilaku tidak jujur yang berpotensi atau mengakibatkan kerugian finansial perusahaan; pencurian uang atau aset, perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan. Aspek kerahasiaan identitas *Whistleblower*, jaminan bahwa *Whistleblower* dapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris. Dengan demikian, dalam sistem pelaporan internal, peran pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi *Whistleblower*.

2. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga diluar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *Whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada Dewan Komisaris. Lembaga tersebut berdasarkan UU yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *Whistleblowing*, seperti LPSK, Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional, dan Komisi Kejaksaan. Dengan demikian, pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris dapat mengambil keputusan atau kebijakan. Motif seseorang sebagai *Whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan lembaga/perusahaan, persaingan pribadi atau bahkan persoalan pribadi. Bagi pengembangan sistem ini yang terpenting adalah seseorang tersebut melaporkan untuk mengungkap kejahatan atau pelanggaran yang terjadi di perusahaannya bukan motifnya. Jika *Whistleblower* sudah melaporkan ke lembaga yang berwenang, seorang *Whistleblower* perlu mendapatkan perlakuan yang baik. Perlakuan yang baik itu meliputi adanya jaminan perlindungan terhadap aksi balas dendam, seperti pemecatan. Adapun perlindungan yang diberikan pada *Whistleblower*, perlindungan yang diberikan seperti yang tertulis berdasarkan Pasal 5 UU No. 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban menyebutkan hak saksi dan korban sebagai berikut:

- a. Mendapatkan perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya.
 - b. Mendapat kesempatan bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan sedang, atau telah diberikannya.
 - c. Ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan.
 - d. Jaminan dalam memberikan keterangan tanpa tekanan.
 - e. Mendapat penerjemah.
 - f. Bebas dari pertanyaan yang menjerat
 - g. Mendapatkan informasi perkembangan kasus
 - h. Mendapat penasihat hukum
 - i. Memperoleh informasi tentang putusan pengadilan,
 - j. Mengetahui dalam hal terpidana dibebaskan.
 - k. Mendapatkan identitas baru dan mendapatkan kediaman baru yang aman dan nyaman.
 - l. Akan mendapat penggantian biaya transport sesuai kebutuhan dan bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.
2. Saksi, korban dan pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata

atas laporan, kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikannya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pemberian Reward bagi Whistleblower terhadap Keinginan Auditor Internal untuk Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow, *reward* dalam penelitian ini berada pada kebutuhan paling dasar yang berupa uang. Sehingga manusia secara sadar atau tidak sadar akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan ini. Niatan seseorang akan sangat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* yang akan diterimanya, hal ini juga berpengaruh dalam niatan orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama menyatakan:

H1: Auditor Internal yang telah melakukan *whistleblowing* dan merasa memperoleh *reward* yang menarik, cenderung untuk melakukan *whistleblowing* lagi.

Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Keinginan untuk Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow, profesionalisme profesi berada pada tahapan ke empat bagian internal dimana seseorang lebih menginginkan harga diri, prestasi, kompetensi, dan sejenisnya. Sehingga pada tahapan ini profesionalisme seseorang akan terlihat, dimana seseorang yang profesional dan memiliki profesionalisme yang tinggi akan cenderung melakukan tindakan yang benar dikarenakan harga dirinya. Komitmen profesi tersebut mendorong auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua menyatakan:

H2: Auditor Internal yang memiliki profesionalisme yang tinggi, cenderung untuk melakukan *whistleblowing* apabila menemukan suatu kecurangan.

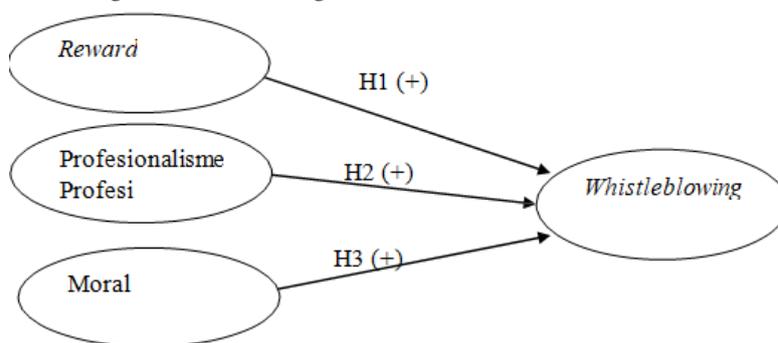
Pengaruh Moral terhadap keinginan Auditor Internal untuk melakukan whistleblowing

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow, moral berada pada tahapan paling atas. Hal ini berarti orang-orang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan moral setelah merasa cukup memenuhi kebutuhannya pada tahapan sebelumnya. Moral mengajarkan tentang ajaran baik atau buruk dan membuat orang-orang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan moral akan melakukan tindakan yang baik, salah satunya adalah melaporkan kecurangan. Kesimpulan dari penelitian dan teori ini bahwa moral atau intensitas moral berpengaruh secara signifikan terhadap intensitas dilakukannya *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga menyatakan:

H3: Auditor Internal yang memiliki moral yang tinggi, cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian Reward, Profesionalisme Profesi, dan Moral terhadap Intensitas Auditor melakukan Whistleblowing

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian kuantitatif. Pengujian kuantitatif dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik pengumpulan data survey. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuisioner berupa skenario kasus dan pertanyaan tertulis yang akan diberikan pada responden, responden di penelitian ini adalah auditor internal di Surabaya.

Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen, yaitu:
 1. Reward (R)
 2. Profesionalisme Profesi (P)
 3. Moral (M)
- b. Variabel dependen, yaitu Intensitas Melakukan *Whistleblowing*

Definisi operasional beserta pengukuran dari masing-masing variabel adalah:

1. *Reward* merupakan suatu bentuk ganjaran yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk terimakasih dan diharapkan akan meningkatkan produktivitas seseorang tersebut. *Reward* ini tentunya diharapkan akan mempengaruhi sikap auditor internal dalam menanggapi *whistleblowing* menjadi semakin positif, seperti semakin sering melaporkan tindakan yang merugikan perusahaan. Pengukuran variabel *reward* menggunakan kuisioner dengan Skala Likert lima poin. Poin satu merepresentasikan "sangat tidak setuju" dan poin lima merepresentasikan "setuju sekali". Dalam kuisioner mengenai *reward* terdapat 15 buah pertanyaan.
2. Profesionalisme profesi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah profesionalisme profesi seorang auditor internal perusahaan. Profesionalisme profesi auditor internal menunjukkan sikap profesional dan komitmen auditor internal terhadap profesinya. Pengukuran variabel profesionalisme profesi menggunakan kuisioner dengan Skala Likert lima poin. Poin satu merepresentasikan "sangat tidak setuju" dan poin lima merepresentasikan "setuju sekali". Dalam kuisioner mengenai profesionalisme profesi terdapat 15 buah pertanyaan.
3. Moral dapat dikatakan sebagai suatu ajaran tentang pandangan hidup mengenai baik atau buruk. Pada penelitian ini, intensitas moral merupakan variabel yang diukur untuk mewakili moral. Jones (1991, dalam Chayadi, 2013) menyebutkan enam komponen yang membentuk intensitas moral, yaitu Besaran Konsekuensi, Konsensus Sosial, Probabilitas Efek, Kesegeraan Temporal, Kedekatan dan Konsentrasi Efek. Pengukuran variabel moral menggunakan kuisioner dengan Skala Likert lima poin. Poin satu merepresentasikan "sangat tidak setuju" dan poin lima merepresentasikan "setuju sekali". Dalam kuisioner mengenai moral terdapat 20 buah pertanyaan.
4. Intensitas melakukan *whistleblowing* mempunyai arti seberapa sering dilakukannya *whistleblowing*. Responden yang digunakan untuk penelitian ini ialah auditor internal disurabaya, responden ini dipilih untuk melihat seberapa besar intensitas auditor internal melakukan pelaporan kecurangan atau *whistleblowing*. Pengukuran variabel intensitas melakukan *whistleblowing* menggunakan kuisioner dengan Skala Semantik Diferensial lima poin. Poin satu merepresentasikan "rendah/tidak pernah" dan poin lima merepresentasikan "tinggi/selalu". Dalam kuisioner mengenai intensitas melakukan *whistleblowing* terdapat 11 buah pertanyaan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari kuisioner, dengan responden yang merupakan auditor internal di beberapa perusahaan yang berlokasi di Surabaya.

Alat dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner. Kuisioner dibagikan secara langsung pada perusahaan yang memiliki auditor internal dan bersedia untuk mengisi kuisioner tersebut. Kuisioner yang dibagikan merupakan kumpulan pertanyaan dari beberapa peneliti sebelumnya, yaitu Eni Nurmiyati (2011) dengan jumlah 15 pertanyaan terkait variabel *reward* yang terdapat pada pertanyaan R1 sampai R15, Yulianti Liwang (2014) dengan 15 pertanyaan terkait variabel

profesionalisme profesi yang terdapat pada pertanyaan P1 sampai P15 dan 11 pertanyaan terkait whistleblowing yang terdapat pada bagian satu sampai bagian tiga, dan Yusak Karunia Chayadi (2013) dengan jumlah 20 pertanyaan terkait variabel moral yang terdapat pada skenario satu sampai skenario empat.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Auditor Internal yang bekerja di beberapa perusahaan di Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball* sampling, dimana sampel diperoleh tanpa direncanakan terlebih dahulu dan merupakan rekomendasi dari sampel sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat uji statistik berupa *software* SPSS Statistic 23.0.

1. Uji Pilot (*Pilot Testing*)
Uji Pilot (*Pilot Testing*) pada dasarnya merupakan pengujian yang digunakan untuk mencari tahu apakah survey akan berguna di dunia yang sesungguhnya dengan menggunakannya terlebih dahulu pada beberapa orang yang bukan bagian dari sampel.
2. Statistika Deskriptif
Statistika Deskriptif menurut Lind (2014:6) berkenaan dengan metode mengelola, meringkas, dan menyajikan data secara informatif. Data yang didapat dari statistik deskriptif ini masih tidak terorganisir dengan baik dan masih perlu untuk diringkas dan diatur agar terorganisir dan dapat digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan (statistika inferensia).
3. Uji Kualitas Data
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan memiliki kualitas yang valid dan dapat diandalkan, supaya hasil pengolahan data memiliki kualitas yang baik.
 - a. Uji Validitas
Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan suatu instrument, suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid juga dapat menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek dengan data yang terkumpul oleh peneliti. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu menghitung masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2011:55; dalam Liwang, 2014).
 - b. Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas secara umum dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap suatu pertanyaan. Sekaran (2006) mengatakan pengukuran yang dilakukan menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran tersebut konsisten tanpa memandang waktu dan ragam pertanyaan. Suatu kuisioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 (Nunally, 1994; dalam Liwang, 2014).
 - c. Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi Klasik yang dilakukan pada penelitian ini setidaknya memiliki tiga pengujian yang dilakukan yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk membuktikan bahwa model regresi tidak mengandung masalah, dan dalam pelaksanaannya juga tidak ditentukan yang mana terlebih dahulu harus dilakukan.
4. Uji Hipotesis
Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sehingga untuk pengujian hipotesisnya digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan secara linear antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami perubahan berupa kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah reward, profesionalisme profesi, dan moral, sedangkan variabel dependennya adalah intensitas melakukan whistleblowing. Sehingga rumus yang dapat

digunakan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan sebagai berikut:

$$W = \alpha + \beta_1 R + \beta_2 P + \beta_3 M + \varepsilon$$

Keterangan:

W = Intensitas melakukan whistleblowing

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi R = Reward

P = Profesionalisme Profesi M = Moral

ε = error

a. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dalam penelitian ini variabel dependennya ialah *whistleblowing*

b. Uji F

Uji Nilai F (Uji Kelayakan Model) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi model penelitian. Berikut ketentuannya untuk menentukan Uji F:

a) Apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b) Apabila nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

c. Uji t

Uji Nilai t (Uji Hipotesis) adalah Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi. Apabila nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima, artinya reward, profesionalisme profesi, dan moral berpengaruh secara parsial terhadap intensitas auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan Auditor Internal yang bertugas di Surabaya sebagai objek penelitian. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah responden merupakan Auditor Internal yang bekerja di perusahaan/instansi di Surabaya. Sasaran dalam penelitian ini berupa auditor internal yang bersedia mengisi kuisisioner.

Penyebaran kuisisioner dilakukan selama bulan Januari 2016 hingga Februari 2016 minggu pertama. Setiap minggu peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak tiga kali. Peneliti melakukan penyebaran sebanyak 110 buah dan dari jumlah tersebut sebanyak 70 buah diterima kembali dan dapat diolah seluruhnya. Pada tabel 4.1 dapat dilihat mengenai tingkat pengembalian kuisisioner sebanyak 63,64% dan yang tidak kembali sebanyak 36,36%.

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jumlah kuisisioner yang disebarkan	110	100%
Jumlah kuisisioner yang diterima kembali	70	63,64%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	40	36,36%
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	70	100%

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Wanita	28	40%
Laki-laki	42	60%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Rentang Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	38	54,29%
31-40 Tahun	15	21,43%
41-50 Tahun	12	17,14%
>50 Tahun	5	7,14%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data diolah

Tabel 4. Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviasi	N
W	4.0026	0.60500	70
R	3.8648	0.41049	70
P	3.5400	0.36358	70
M	3.6264	0.44743	70

Sumber: Data diolah

Tabel 5. Uji Reliabilitas

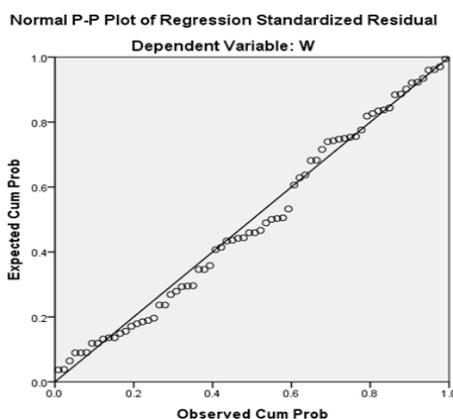
Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha
<i>Reward</i>	15	0,824
<i>Profesionalisme</i>	15	0,755
<i>Moral</i>	20	0,892
<i>Whistleblowing</i>	11	0,907

Sumber: Data diolah

Uji Validitas

Uji validitas atas variabel Reward (15 pertanyaan), Profesionalisme Profesi (15 pertanyaan), Moral (20 pertanyaan) dan *Whistleblowing* (11 pertanyaan) dinyatakan valid seluruhnya.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas tersaji dalam tabel 6.

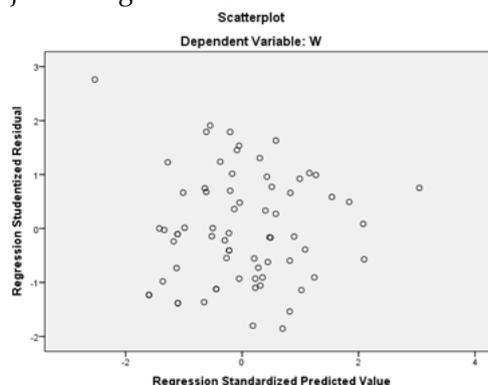
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Reward</i>	0.799	1.252
Profesionalisme	0.801	1.248
Moral	0.815	1.227

Sumber: Data diolah

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tersaji dalam gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Kelayakan Model

Berdasarkan uji kelayakan model yang disajikan dalam tabel 7, model ini dinyatakan layak.

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Sig F. Change
1	0,321	0,206	0,192	.5858	.05

Sumber: Data diolah

Uji Hipotesis

Uji hipotesis disajikan dalam tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	B	Sig.	Hipotesis
(Constant)	1,925	0,027	
R	-.016	0,065	Ditolak
P	.332	0,040	Diterima
M	.265	0,037	Diterima

Sumber: Data diolah

Pembahasan

Pengujian pengaruh reward terhadap intensitas auditor internal melakukan whistleblowing

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow (1954), bahwa reward yang pada umumnya berupa uang dan sejenisnya berada pada tingkatan paling dasar dimana orang-orang akan berusaha terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan ini barulah berusaha untuk memenuhi kebutuhan berikutnya. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang bertolak belakang dengan pernyataan para peneliti sebelumnya, disebutkan dalam penelitian ini bahwa *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan auditor internal untuk melakukan whistleblowing. Dengan responden yang sebagian besar berusia 21- 30 tahun, membuat mereka berada pada masa dimana ingin untuk memenuhi kebutuhan ditahap berikutnya

Pengujian pengaruh profesionalisme profesi terhadap intensitas auditor internal melakukan whistleblowing

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow (1954), profesionalisme berada pada tahapan keempat. Dimana seseorang melaporkan kecurangan dikarenakan dia merasa bahwa itu salah satu tugasnya sebagai auditor internal. Auditor internal akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan di tahap keempat pada teori hierarki kebutuhan setelah ketiga tahapan sebelumnya dipenuhi. Pada

penelitian ini responden mayoritas berusia 21-30 tahun dan berjenis kelamin pria. Pada umumnya saat berusia 21-30 tahun orang-orang akan berusaha untuk menunjukkan keahliannya apalagi seorang pria. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang mendukung pernyataan dari Liwang (2014) bahwa profesionalisme profesi berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengujian pengaruh moral terhadap intensitas auditor internal melakukan whistleblowing

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow, Moral berada pada tingkatan teratas kebutuhan seseorang. Pada umumnya seseorang yang sudah merasa keempat tingkatan pada hierarki kebutuhan telah terpenuhi barulah akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan moral ini. Dalam penelitian ini yang mayoritas respondennya adalah pria berusia 21-30 tahun diperoleh data bahwa moral menjadi suatu variabel yang mempengaruhi intensitas terjadinya *whistleblowing*. Dapat dikatakan para responden telah terpenuhi kebutuhannya secara fisiologis atau dalam hierarki kebutuhan merupakan yang berada pada tahap awal, sebagai buktinya variabel reward tidak berpengaruh secara signifikan pada penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan para peneliti sebelumnya, yaitu Auditor internal yang memiliki moral yang tinggi cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN

Reward yang diterima dan yang akan diterima oleh auditor internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niatan auditor internal di Surabaya untuk melakukan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Auditor internal di Surabaya dalam mengambil keputusan untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) lebih dikarenakan oleh profesionalisme terhadap profesinya yang membuatnya merasa bertanggung jawab atas pelaporan yang harus dilakukan, serta moral yang dimiliki yang membuatnya merasa bahwa pelaporan yang dilakukan adalah suatu keharusan dan kebenaran untuk dilakukan.

Keterbatasan penelitian ini antara lain karena penelitian ini hanya menggunakan responden auditor internal, sehingga tidak dapat menjelaskan mengenai *whistleblowing* yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki posisi selain auditor internal. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang lain, yaitu hanya menggunakan tiga variabel.

Untuk peneliti berikutnya dapat menggunakan responden dari berbagai posisi jabatan dip perusahaan, dikarenakan setiap anggota atau karyawan dalam perusahaan memiliki kemungkinan untuk melakukan dan melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaan. Variabel yang digunakan juga dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi intensitas melakukan *whistleblowing*

REFERENCES

- Chayadi, Y. K., 2013, Persepsi Akuntan Publik Terhadap Pengaruh Intensitas Moral Akuntan Internal Dalam Pembuatan Keputusan Moral, Surabaya: Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Elias, R. Z., 2008, Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship To Whistleblowing, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, Issue 3, 2014: 283-294.
- Hall, R., 1968, Professionalization and bureaucratization, *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 1, Februari: 92-104.
- Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Bumi Aksara.
- Hertanto, H., 2009, Mengadili Whistleblower, Jakarta: Jaringan Advokasi Untuk Whistleblower .
- Ishak. A., dan Hendri. T., 2003, Manajemen Motivasi, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson, 2007, Perilaku Manajemen Dan Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Kreshastuti, D. K., 2014, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Whistleblowing, *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 3, No. 2, 2014: 1-15.
- Lekatompessy, J. E., 2003, Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Bepindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, April: 69-84.

- Lind, D. A., 2014, Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi, Jakarta: Salemba Empat.
- Liwang, Yulianti., 2014, Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing, Surabaya: Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Mahsun. M., 2006, Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A. H., 1954, Motivation and Personality, New York: Harper and Row, Publishers, Inc.
- Merdikawati, R., dan Prastiwi, A., 2012, Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Anitisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing, Diponegoro Journal Of Accounting, Vol. 1, No. 1, 2012: 1-10.
- Mohd, M., 2006, Akhlak, Moral, dan Etika, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi. H, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Numiyati, Eni., 2011, Hubungan Pemberian Reward and Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah, Jakarta: Jurusan Muamalat Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Phillips, J.J., 1991, Handbook of Evaluation and Measurement Methods, Houston: Gulf Publishing Company
- Putri, C. M., 2012, Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model Dan Reward Model Dalam Mendorong Whistleblowing, Simposium Nasional Akuntansi.
- Wilopo, R., N.H.U. Dewi, dan Djuwito, Faktor Internal dan Eksternal Dalam Whistle Blower System, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 18, No. 2, Juni 2014: 242 - 258.
- Sagara, Y., 2013, Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing, Jurnal Liquidity, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni: 34-44.
- Sari, D. N., 2014, Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing, Diponegoro Journal of Accounting, Vol. 3, No. 3, 2014: 1-8.
- Shawver, T., 2011, The Effect of Moral Intensity on Whistleblowing Behaviour Accounting Professional, Journal of Forensic and Investigate Accounting, Vol. 3, Issue 2
- Semendawai, A. H., Santoso. F., Wagiman. W., Omas. I. B., Susilaningtias, Wiryawan. S. M., 2011, Memahami Whistleblower, Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Simamora. H., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Taylor, E. Z., dan Curtis, M. B., 2010, An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting, Journal of Business Ethics, Vol. 93, 2010: 21-37.
- Tohardi. A, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

KUESIONER

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama Responden : _____(boleh tidak diisi)

Nama Perusahaan : _____(boleh tidak diisi)

Lama Bekerja pada Perusahaan (Saat Ini): ____ (tahun)

Jabatan : _____

(Berikan tanda silang (x) pada kotak yang tersedia) Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : 21-30 tahun 41-50 tahun

31-40 tahun 51-60 tahun/lebih

BAGIAN 2

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
R1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya					
R2	Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
R3	Atas produktivitas saya, saya berharap mendapat bonus					
R4	Saya merasa senang dengan bonus yang saya terima					
R5	Setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan yang berprestasi, saya merasa dihargai oleh perusahaan					
R6	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
R7	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir					
R8	Karena mendapat pelatihan, saya lebih cepat untuk mengembangkan karir di perusahaan					
R9	Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya					
R10	Sekecil apapun pujian dari atasan, dapat menambah semangat bekerja saya					
R11	Setelah cuti saya merasa lebih bersemangat					
R12	Dalam satu tahun, perusahaan memberikan waktu beberapa hari kepada karyawan untuk cuti					
R13	Asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah					
R14	Asuransi kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya					
R15	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi atau kenaikan jabatan					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
P1	Menjadi seorang anggota asosiasi profesi internal auditor sangat menginspirasi saya untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
P2	Saya selalu datang dan berpartisipasi dalam pertemuan asosiasi profesi internal auditor					
P3	Saya sering bertukar pikiran dengan internal auditor organisasi lain untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya					
P4	Saya berlangganan dan membaca secara rutin majalah dan jurnal tentang audit internal dan mengenai profesi internal auditor					
P5	Kegiatan audit internal memiliki kewajiban menciptakan transparansi terhadap masyarakat					
P6	Jika ada kelemahan peraturan atau independensi audit internal akan merugikan bagi publik					
P7	Menjadi seorang internal auditor adalah cita-cita saya					
P8	Saya tetap akan menekuni profesi internal auditor meskipun memperoleh gaji yang sedikit					
P9	Saya Menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman saya dalam melaksanakan kegiatan audit Internal					
P10	Standar profesi internal auditor yang dikeluarkan oleh <i>Institute of Internal Auditor</i> tidak dapat diterapkan kepada semua organisasi					
P11	Internal auditor tidak mempunyai cara yang dapat diandalkan untuk menilai kompetensi internal auditor lainnya					
P12	Hasil kerja internal auditor lebih baik dinilai oleh internal auditor lainnya daripada dinilai oleh bukan internal auditor					
P13	Internal auditor harus membuat keputusan terhadap pekerjaan Auditnya					
P14	Saya merencanakan dan memutuskan hasil audit saya berdasarkan fakta yang saya temui dalam proses pemeriksaan					
P15	Staf internal audit sebaiknya diijinkan membuat keputusan penting terhadap pekerjaan auditnya tanpa adanya intervensi dari divisi lainnya					

Pertanyaan dibawah ini tidak berhubungan dengan pertanyaan sebelumnya.

Berilah tanda (x) pada kolom yang paling sesuai menurut anda, dengan skala pengukuran sebagai berikut:

Keterangan	
STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Setuju Sekali

Skenario 1

Billy adalah seorang akuntan pada perusahaan besar dengan beberapa divisi. Setelah berbagai pengalaman sebagai kepala di bidang akuntansi, Billy dipindahkan ke divisi perusahaan yang baru sebagai akuntan. Di divisi yang baru ini, Billy bekerja sama dengan Robby, manajer divisi tersebut yang memiliki latar belakang marketing. Robby memainkan aturan yang berbeda dengan yang dirasakan Billy selama ini. Namun, sejauh ini laba divisi tersebut naik dan penjualan divisi meningkat.

Direktur utama perusahaan menyetujui biaya dilaporkan tanpa dilakukan review dan mengharapkan Billy memeriksa setiap detail dan ketidaksesuaian bersama Robby. Setelah laporan biaya untuk bulan itu diperiksa, Billy mempertanyakan pengeluaran-pengeluaran perusahaan yang tercatat untuk istri Robby. Meskipun kebijakan perusahaan melarang pengeluaran seperti itu, direktur perusahaan tidak mempersoalkan masalah tersebut. Billy merasa tidak nyaman dan mengatakan kepada Robby untuk melaporkan masalah ini pada badan komite audit untuk dilakukan review. Robby langsung bereaksi dengan mengingatkan Billy bahwa badan komite audit akan mendukung tindakan Robby dan jika Billy melapor ke komite audit, maka Robby dapat membuat posisi Billy di perusahaan menjadi berisiko.

Tindakan: Billy memutuskan untuk tidak melaporkan pengeluaran biaya tersebut pada Komite Audit. Evaluasilah tindakan Billy tersebut.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Seluruh kerugian dalam skenario tersebut yang disebabkan pelaku sangat besar					
2	Kebanyakan orang sepakat bahwa tindakan pelaku dalam skenario tersebut adalah salah					
3	Kemungkinan terjadinya kerugian secara aktual yang disebabkan pelaku dalam skenario tersebut adalah sangat besar					
4	Tindakan pelaku dalam skenario tersebut akan menyebabkan kerugian dengan segera di masa yang akan datang					
5	Keputusan pelaku akan memberikan pengaruh negative pada rekan sekerjanya					

Skenario 2

Grace, seorang Pengawas Internal perusahaan, diminta oleh Direktur Keuangan (Rezza) dalam rapat komite eksekutif bahwa Direktur Utama mereka ingin perusahaan menaikkan modal kerja, dan hal itu sudah final. Malangnya, Grace tidak melihat bagaimana modal kerja dapat dinaikkan, meskipun pinjaman dinaikkan. Rezza meminta Grace meninjau kerugian piutang untuk memungkinkan pengurangan dan menahan penjualan lebih lama hingga akhir bulan. Rezza juga "memutihkannya" surat yang diminta oleh auditor dari luar yang menggambarkan "nilai sebenarnya" persediaan di gudang.

Pada akhir pekan rumahnya, Grace mendiskusikan hal ini dengan suaminya Michael, seorang manajer senior perusahaan lain. Grace mengatakan, "Mereka meminta saya untuk memanipulasi pembukuan". "Saya merasa dilematis, karena suara hati saya adalah untuk kepentingan perusahaan, namun disisi lain, saya diharuskan benar-benar loyal". Michael mengatakan bahwa setiap perusahaan melakukan hal yang sama setiap waktu, jadi hal itu bukan masalah. Michael meminta Grace untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat membuatnya kehilangan pekerjaan karena betapa pentingnya gaji Grace untuk menjaga gaya hidup mereka selama ini.

Tindakan : Grace memutuskan untuk mengikuti saran pimpinannya. Evaluasilah tindakan Grace tersebut!

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
6	Seluruh kerugian dalam skenario tersebut yang disebabkan pelaku sangat besar					
7	Kebanyakan orang sepakat bahwa tindakan pelaku dalam skenario tersebut adalah salah					
8	Kemungkinan terjadinya kerugian secara aktual yang disebabkan pelaku dalam skenario tersebut adalah sangat besar					
9	Tindakan pelaku dalam skenario tersebut akan menyebabkan kerugian dengan segera di masa yang akan datang					
10	Keputusan pelaku akan memberikan pengaruh negatif pada rekan sekerjanya					

Skenario 3

Fendi, seorang kepala akuntan pabrik, melakukan percakapan dengan Chandra, seorang manajer operasi yang juga teman kuliahnya dulu, serta Dendy, seorang manajer penjualan. Chandra mengatakan pada Fendi bahwa pabrik membutuhkan sistem komputer baru untuk meningkatkan efisiensi operasi. Dendy menambahkan, dengan meningkatkan efisiensi dan berkurangnya keterlambatan pengiriman, pabrik mereka akan menjadi yang terbaik tahun depan.

Namun, Chandra mengambil jalan pintas atas kebijakan perusahaan yang menerapkan bahwa barang-barang yang nilainya diatas Rp 50 juta harus diotorisasi terlebih dahulu. Chandra memilih membuat order pembelian untuk masing-masing komponen sistem dengan nilai dibawah Rp 50 juta, jadi tidak perlu repot untuk memperoleh otorisasi/izin. Fendi menyadari kalau hal ini menyalahi peraturan perusahaan dan dari sudut akuntansi juga salah. Setelah beberapa lama sistem baru tersebut diterapkan, ternyata Fendi melihat adanya masalah pada komputer baru, dan khawatir jika nantinya para auditor akan mempermasalahkan pembelian barang-barang tersebut. Dendy juga mengeluh bahwa sekarang produksi dan penjualan mengalami penurunan, dan para anggota bagian penjualannya kecewa dengan hal ini. Chandra ingin memperbaiki masalah ini dengan meng-upgrade sistem (tentunya menaikkan biaya lagi), dan meminta Fendi untuk menyetujuinya.

Tindakan : Fendi menyetujui tambahan biaya tersebut, karena khawatir sistem baru tersebut akan gagal tanpa dilakukannya upgrade. Evaluasilan tindakan Fendi tersebut.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
11	Seluruh kerugian dalam skenario tersebut yang disebabkan pelaku sangat besar					
12	Kebanyakan orang sepakat bahwa tindakan pelaku dalam skenario tersebut adalah salah					
13	Kemungkinan terjadinya kerugian secara aktual yang disebabkan pelaku dalam skenario tersebut adalah sangat besar					
14	Tindakan pelaku dalam skenario tersebut akan menyebabkan kerugian dengan segera di masa yang akan datang					
15	Keputusan pelaku akan memberikan pengaruh negatif pada rekan sekerjanya					

Skenario 4

Danu adalah seorang asisten pengendali di sebuah perusahaan perlengkapan alat-alat listrik. Danu berusia akhir 50-an dan akan segera pensiun. Anak perempuan Danu baru saja diterima di sebuah sekolah medis, sehingga persoalan finansial menjadi beban pikiran Danu. Bos Danu, yang sedang dalam masa penyembuhan dari sa kitnya, tidak dapat masuk kantor, sehingga Danu menjadi penentu keputusan dalam departemennya.

Danu menerima panggilan telepon dari seorang teman lama yang mengajukan permintaan perlengkapan dalam jumlah yang cukup besar secara kredit pada Danu. Danu ingin membantu, namun menyadari risiko jika menambah jumlah penjualan kredit pada konsumen baru, akan menyalahi peraturan mengenai kebijakan kredit di perusahaan. Pada saat Danu mengatakan hal ini pada Wawan, seorang manajer umum, Wawan langsung tertarik. Wawan mengatakan bahwa perusahaan punya target penjualan sebesar Rp 2,5 miliar untuk memenuhi budget triwulanan, dan akan menjamin bonus bagi manajemen, termasuk buat Danu.

Tindakan : Danu memutuskan melakukan penjualan pada teman bisnis barunya. Evaluasilah tindakan Danu tersebut.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
16	Seluruh kerugian dalam skenario tersebut yang disebabkan pelaku sangat besar					
17	Kebanyakan orang sepakat bahwa tindakan pelaku dalam skenario tersebut adalah salah					
18	Kemungkinan terjadinya kerugian secara aktual yang disebabkan pelaku dalam skenario tersebut adalah sangat besar					
19	Tindakan pelaku dalam skenario tersebut akan menyebabkan kerugian dengan segera di masa yang akan datang					
20	Keputusan pelaku akan memberikan pengaruh negatif pada rekan sekerjanya					

Dari ketiga kasus dibawah ini, tentukan tindakan yang akan diambil

Bagian I

Rahman adalah seorang auditor internal PT. Jelita Farma, sebuah perusahaan farmasi multinasional yang sahamnya diperdagangkan di BEI. Salah satu bagian dalam pekerjaan rutusnya ialah mereview akun beban. Saat Andre meminta penggantian atas beban perusahaan, Rahman curiga mengingat reputasi Andre sebagai seorang wakil presiden pemasaran yang pemboros besar. Kecurigaan Rahman berubah menjadi sebuah kekhawatiran ketika dia menemukan permintaan penggantian atas beban dari barang-barang seperti kalung, syal, dan tagihan sekretaris pribadi Andre tanpa pembenaran yang jelas. Dia mengetahui barang-barang ini tidak termasuk dalam kebijakan penggantian atas beban perusahaan. Rahman memutuskan untuk menanyakannya pada Andre. Andre marah besar dan merespon pertanyaan Rahman, "lihat tanda tangan direktur keuangan di permintaan itu. Dokumen apa lagi yang anda butuhkan? Dia tahu saya yang bertanggung jawab akan kesuksesan perusahaan ini. Selain itu saya adalah wakil presiden disini".

Dalam perjalanan kembali ke kantornya, Rahman menyadari walaupun ada tanda tangan direktur keuangan, Andre juga memiliki reputasi sebagai seorang playboy dan hampir tidak pernah ada di kantor. Apa yang harus Rahman lakukan? Haruskah ia melaporkan hal tersebut ke tingkat manajemen yang lebih tinggi?

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap tingkat tanggung jawab Rahman dalam melaporkan kasus diatas				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap resiko pribadi Rahman jika melaporkan kasus diatas				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Jika anda seorang karyawan yang mengetahui tindakan diatas, apakah anda akan melaporkannya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi?				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Bagian II

Adit adalah seorang internal auditor pada perusahaan komputer SuperCom yang sahamnya diperdagangkan di BEI. SuperCom telah sukses melalui perjanjian pembiayaan inovatif kepada pelanggan yakni kebijakan kebebasan melakukan retur atas transaksi sewa guna usaha komputer. Dengan mengikuti praktik akuntansi yang diterima, SuperCom telah memperlakukan sewa guna usaha jangka panjang sebagai penjualan di tahun pertama sewa guna usaha tersebut. Masalah terjadi ketika pesaing menciptakan teknologi lebih canggih dan memiliki keuntungan biaya yang lebih rendah, dan salah satu klien terbesar berencana untuk menggunakan klausul retur tersebut yang akan berdampak secara material pada pendapatan perusahaan sekarang.

Setelah dilakukan audit internal terhadap pos penjualan, Adit menemukan adanya overstate pada pos penjualan. Hal ini terjadi karena terdapat retur yang tidak dikreditkan yang jumlahnya sangat material. Adit lalu meminta agar dikoreksi kesalahan tersebut kepada Bayu yang menjabat sebagai manajer keuangan. Namun Bayu mengabaikannya. Karena merasa tidak ditanggapi sarannya, Adit melaporkan temuan tersebut kepada Rudi supervisornya. Bukannya ditindaklanjuti temuan tersebut oleh Rudi, Rudi sebaliknya menyuruh Adit untuk tidak melaporkan temuannya tersebut ke dalam laporan auditnya atau Adit diancam untuk dipecat. Setelah memikirkan masalahnya, Adit mengingat rumor perusahaan dimana SuperCom membutuhkan sebuah merger yang genting dalam dua bulan kedepan. Dia

mempertimbangkan penurunan tajam pada pendapatan akan menyebabkan harga saham SuperCom jatuh dan mungkin menghentikan merger tersebut. Meskipun begitu secara prosedur akuntansi retur tersebut jelas akan menyebabkan penurunan laba. Apa yang harus dilakukan Adit? Haruskah ia melaporkan kasus tersebut ke Bapepam LK?

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap tingkat keseriusan kasus diatas?				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap tingkat tanggung jawab Adit dalam melaporkan kasus diatas				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap resiko pribadi Adit jika melaporkan kasus diatas				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Jika anda seorang karyawan yang mengetahui tindakan diatas, apakah anda akan melaporkannya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi?				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Bagian III

Sukma adalah internal auditor pada PT. Dua Telekomunikasi yang bergerak dibidang telekomunikasi dan sahamnya diperdagangkan pada BEI. Sukma baru bekerja selama sebulan diperusahaan tersebut. Pada pekerjaan audit pertamanya, Sukma ditugaskan untuk memeriksa pos beban jaringan. Beban jaringan adalah beban yang dibayar oleh PT. Dua Telekomunikasi kepada perusahaan lain untuk jaringan telekomunikasi, seperti biaya akses dan biaya pengiriman pesan bagi PT. Dua Telekomunikasi. Pada saat melakukan audit, Sukma menemukan adanya kesalahan pengklasifikasian. Yang seharusnya dicatat sebagai pengeluaran beban jaringan tetapi dicatat sebagai pengeluaran modal. Hal ini akan menyebabkan adanya kenaikan laba atau pendapatan. Untuk itu Sukma meminta kepada Budi sebagai manajer keuangan untuk dilakukan koreksi terhadap kesalahan tersebut.

Tetapi saat Sukma menemui Budi, Budi mengatakan bahwa ia mengakui bahwa memang sengaja melakukan kesalahan tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk membuat laporan keuangannya terlihat sehat. Lalu Budi meminta kepada Sukma untuk tidak melaporkannya dalam laporan auditnya. Budi menawarkan imbalan sejumlah uang apabila Sukma mau melakukan permintaannya. Tetapi apabila Sukma tidak mau melakukan permintaan Budi, maka ia akan dimutasi ke jabatan dengan gaji yang lebih kecil atau bahkan akan dipecat. Sebagai pegawai baru Sukma bingung apa jalan keluarnya. Apakah ia harus melaporkan kasus ini kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi, (penyelianya di kantornya)? Apa yang harus ia lakukan?

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap tingkat keseriusan kasus diatas?				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap tingkat tanggung jawab Sukma dalam melaporkan kasus diatas				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Lingkari pada angka yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu terhadap resiko pribadi Sukma jika melaporkan kasus diatas				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi

Jika anda seorang karyawan yang mengetahui tindakan di atas, apakah anda akan melaporkannya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi?				
1	2	3	4	5
Rendah				Tinggi