

PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KEPUTUSAN UNTUK *WHISTLEBLOWING*

PENDAHULUAN

Isu penelitian ini adalah tentang *whistleblowing* dalam konteks audit yang merupakan pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral, melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi yang terjadi di dalam tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan oleh seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan melakukan suatu tindakan (Miceli, Nea dan Dworkin, 2009), (Brennan dan Kelly, 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyck *et al.*, (2007) antara tahun 1996 hingga 2004, menunjukkan bahwa kasus kecurangan yang dilakukan perusahaan di Amerika Serikat dideteksi dan dilaporkan oleh pegawainya (Dyck, Morse, dan Zingales 2007). Hasil analisis KPMG (2007) terhadap berbagai organisasi di Eropa, Asia Tengah, dan Afrika menemukan bahwa pelanggaran dilaporkan oleh pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti diatas, *whistleblowing* merupakan suatu cara yang dapat mendeteksi kecurangan.

Rothschild dan Miethe (1999) menyatakan bahwa terdapat tiga macam respon karyawan ketika mengetahui bahwa perusahaannya melakukan tindakan kecurangan, yaitu melaporkan secara eksternal, internal, dan memilih untuk tidak melaporkan (diam). Faktanya sebelum melaporkan tindakan kecurangan tersebut secara eksternal, karyawan melakukan pelaporan secara internal terlebih dahulu (Near dan Miceli 1984). Dengan melakukan pelaporan secara internal, perusahaan mampu mencegah adanya reputasi yang buruk di pandangan masyarakat dan mampu melakukan tindakan korektif.

Dalam melakukan *whistleblowing*, ada risiko – risiko yang akan diterima oleh seorang *whistleblower*. Dampak tersebut dapat berupa dampak positif dan negatif. Dampak positifnya berupa seperti diberikan penghargaan, kenaikan gaji, bonus, kenaikan pangkat. Sedangkan dampak negatif yang dapat terjadi seperti mengalami tekanan dalam pekerjaan, mengalami intimidasi, ancaman, bahkan bisa kehilangan pekerjaan (dipecat).

Sistem *whistleblowing* dibentuk oleh komite audit perusahaan dan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX .1.5 yang mewajibkan komite audit untuk menangani pengaduan dan *Sarbanes - Oxley Act 2002 Section 310* tentang *Public Company Audit Committee* yang mengharuskan komite audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan

masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal suatu organisasi.

Riset penelitian antara *organizational justice* dan *whistleblowing* saling berkaitan. Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan mereka yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Schaubroeck, dan Aryee, (2002) menyatakan bahwa persepsi keadilan sudah lama telah menjadi *variable explanatory* dalam penelitian organisasi antara lain keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Dalam hal ini maka sikap keadilan dari suatu organisasi terhadap karyawan sangatlah penting karena itu bisa memacunya terjadi *whistleblowing*.

Kasus *whistleblowing* yang pernah terjadi di Indonesia pada kasus terpidana kasus korupsi penanganan Pemilihan Gubernur Jakarta Barat dan perkara PT Salmah Arowana Lestari, Susno Duadji dieksekusi tim jaksa dari kejaksaan tinggi DKI yang dibantu Kejati Jakarta Barat dan Kejati Bandung. Eksekusi mantan Kabareskrim tersebut berlangsung panas. Pengacara Susno bahkan sesumbar pengawal Susno akan menembak siapapun yang berani mengesekusi bosnya. Selain kasus diatas, sejumlah kasus lain juga menunjukkan dugaan keterlibatan Susno di dalamnya. Mulai dari kasus bailout Bank Century, kasus pembunuhan yang melibatkan Antasari Azhar sebagai terdakwa dalam pembunuhan Nasrudin Zulkarnaen, hingga mafia pajak Gayus Tambunan. Susno bahkan sempat melawan institusinya sendiri karena mengungkap modus makelar proyek di tubuh Polri sehingga dia ditetapkan sebagai *whistleblower*.

Sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan *whistleblowing system* merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mengungkapkan kecurangan, *fraud* yang dapat merugikan organisasi bahkan masyarakat dan mencegah kecurangan yang lebih banyak lagi.

Dengan adanya *whistleblowing system* di dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja internal. Pengawasan tidak hanya cukup dilakukan oleh atasan dan audit internal saja, tetapi karyawan juga berperan penting dalam pengawasan di dalam perusahaan ini. Selain mengawasi kinerja, karyawan juga dapat melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh teman sesama karyawan bahkan atasannya beserta buktinya melalui *whistleblowing system* yang langsung terhubung pada atasan atau komite audit yang bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal organisasi. Selanjutnya komite audit akan menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pelaporan tersebut. Hal ini merupakan suatu metode yang sangat penting di dalam perusahaan karena dengan adanya *whistleblowing* dapat mencegah terjadinya kecurangan disuatu perusahaan. Di dalam penelitian yang terdahulu, keputusan *whistleblowing* hanya melalui pemikiran individu saja tetapi pada penelitian ini keputusan *whistleblowing* didiskusikan dengan grup. Masalah dalam penelitian ini adalah maraknya di dalam perusahaan sering terjadi suatu hal yang disebut ketidakadilan, dan hal itu memacu karyawan pada perusahaan untuk melakukan *whistleblowing* eksternal maupun internal, oleh karena itu peran keadilan organisasional sangatlah penting di dalam suatu perusahaan karena seringnya terjadi kecemburuan social dan hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencari cara bagaimana pengendalian internal disuatu perusahaan agar tidak terjadi kecurangan yang karyawan lakukan di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap keputusan untuk *whistleblowing*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual dan referensi mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keputusan *whistleblowing*, Penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat secara praktis karena dengan adanya model sistem *whistleblowing* di dalam organisasi maka dapat membantu untuk mencegah dan mendeteksi terjadinya kecurangan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Whistleblowing

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) menyatakan bahwa *whistleblowing* pada umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan

itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk. *Whistleblowing* dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Whistleblowing* internal

Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama *whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.

2. *Whistleblowing* eksternal

Whistleblowing eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

Rothschild dan Miethe (1999) dalam Nixon (2013) menggunakan sampel pekerja dewasa di Amerika untuk memastikan terjadinya *whistleblowing*, dan ditemukan 37 persen dari mereka menemukan tindakan menyimpang di dalam lingkungan kerja mereka dan 62 persen dari porsi ini melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun hanya 16 persen yang melaporkan ke pihak eksternal, sisanya hanya melapor kepada pihak internal yang memiliki kuasa lebih tinggi. Walaupun terbukti banyak terjadi kasus *whistleblowing*, namun ada risiko yang harus dihadapi oleh para whistleblower tersebut.

Menurut Tuanakotta (2006), *whistleblower* dalam bahasa Inggris merupakan *slang*. Namun, secara sederhana *whistleblower* adalah orang yang memberitahu kepada pihak berwenang tentang pelanggaran yang dilakukan atasannya dan dapat merugikan negara. Tuanakotta (2010) mengatakan bahwa pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor setidaknya diharuskan untuk memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Sarbanes Oxley Act (2002) mengatakan bahwa definisi *whistleblower* ialah setiap karyawan yang menyatakan pengungkapan kepada *supervisor*, atau orang lain yang memiliki kewenangan untuk menginvestigasi, menemukan, atau menyelesaikan kecurangan, perlu mendapatkan sebuah perlindungan. Untuk menjadi *whistleblower* tidaklah

mudah, seorang *whistleblower* harus memiliki data yang lengkap, komplit, dan dapat dipercaya untuk nantinya dijadikan bukti pelaporan kasus kecurangan di perusahaan. Banyak orang yang memilih untuk tidak menjadi *whistleblower* dikarenakan risiko yang tinggi yaitu seperti mengalami penurunan jabatan, bahkan bisa dipecat.

Organizational Justice

Keadilan organisasional adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau perlakuan organisasi terhadap dirinya. Cropanzano *et al.*, (2001) menyatakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi. Pertama, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari keputusan seseorang, karena dengan adanya keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

Keadilan organisasional sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu keadilan prosedural yang lebih berfokus pada proses yang digunakan dalam membuat keputusan, keadilan distributif yang fokusnya lebih mengacu pada imbalan atas keputusan yang akan diambil, dan keadilan interaksional yang mengacu hubungan antar pribadi dalam penentuan keluaran organisasi (Greenberg dan Baron, 2003 dalam hasmarini 2008:2010). Namun penelitian ini hanya membahas dua aspek dalam keadilan organisasional, yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif dengan alasan dua konsep keadilan inilah yang berkaitan langsung dengan keputusan untuk melakukan *whistleblowing*.

Apabila keadilan pada karyawan terpenuhi dengan baik maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat dan menghilangkan motivasi untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan sehingga mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

Procedural Justice

Para individual tidak hanya memberikan reaksi terhadap hasil-hasil (*outcomes*) yang mereka dapatkan, namun juga terhadap proses-proses bagaimana mereka mendapatkan hasil-hasil tersebut (Nowakowski dan Conlon, 2005). Leventhal dalam Henle (2005) mendefinisikan

procedural justice sebagai keadilan dalam prosedur pembuatan keputusan atau keadilan yang berhubungan dengan proses pencapaian hasil keputusan (Hubbel dan Assad, 2005; Sunjoyo, 2007).

Riset penelitian oleh Cohen Charash dan Spector (2001) dalam Ramamoorthy dan Flood (2004:250) menunjukkan bahwa persepsi yang lebih baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang baik seperti peningkatan komitmen organisasional, keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, kinerja dalam pekerjaan, kepuasan kerja. Roberson *et al.* (1999) dalam Hasmarini (2008:101) mengatakan bahwa kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural.

Di dalam keadilan prosedural terdapat aturan – aturan pokok, yaitu konsistensi, minimalisasi bias, informasi yang akurat dan berdasarkan fakta, dapat diperbaiki, representatif dan etis. Konsistensi artinya prosedur yang adil harus konsisten baik ke satu orang maupun kepada orang yang lain dari waktu ke waktu. Kemudian untuk meminimalisasi bias, maka baik kepentingan individu ataupun pemihakan harus dihindari.

Dapat diperbaiki artinya prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang akan muncul. Representatif harus ada penyertaan beberapa pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka. Setelah itu Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral (etis).

Hubungan Keadilan Prosedural dengan *Whistleblowing*

Whistleblowing system memungkinkan penyalahgunaan wewenang dapat dengan cepat diidentifikasi dan dikoreksi sehingga bisa meningkatkan efisiensi, meningkatkan moral pegawai, menghindari tuntutan hukum, dan menghindari citra negatif. Namun *whistleblowing system* tidak akan berhasil jika hanya dibuat aturan tetapi tidak dipraktikkan. Untuk menjalankan sistem ini diperlukan peran karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam *whistleblowing* karena karyawan adalah sumber untuk mendeteksi hal – hal yang salah. Jika karyawan tidak peduli terhadap sistem ini maka pelaksanaannya pun akan gagal. Dengan demikian harus ada orang di dalam organisasi atau perusahaan yang mau melaporkan jika mereka menemukan adanya kecurangan yang terjadi di perusahaan atau organisasi.

Motivasi orang untuk menjadi *whistleblower* bermacam – macam, keputusan seseorang untuk menjadi *whistleblower* dipengaruhi variabel individu atau konteks organisasi. Variabel

individu misalnya biaya dan manfaat (*cost and benefit*), usia, status perkawinan, pendidikan. Konteks organisasi seperti misalnya faktor budaya etis (*ethical culture*), iklim etis, ukuran organisasi, struktur organisasi, saluran komunikasi, dan keadilan yang ada di dalam organisasi tersebut. Namun penelitian yang dilakukan oleh Miceli dan Near (2009) menunjukkan bahwa pengaruh konteks organisasi lebih banyak menentukan keputusan seseorang menjadi *whistleblower*. Tindakan seseorang dalam organisasi atau perusahaan apabila terjadi kecurangan di perusahaan itu adalah mengabaikan, menegur langsung atau berkonfrontasi dengan pelaku, melaporkannya kepada atasan, pelaporan melalui saluran internal organisasi, dan pelaporan melalui saluran di luar organisasi (*external whistleblowing*).

Hubungan keadilan prosedural dengan *whistleblowing* dilihat dari proses – proses ketika seorang *whistleblower* ingin melaporkan suatu kecurangan apakah di dalam proses pelaporannya tersebut *whistleblower* tersebut mendapatkan keadilan (*fair*), atau tidak (*unfair*).

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yang pertama, yaitu:

H1 : Ada perbedaan keputusan *whistleblowing* individu di dalam grup pada saat keadilan prosedural *fair* dengan *unfair*.

Distributive Justice

Distributive justice menjelaskan mengenai alokasi hasil-hasil yang konsisten, yang berhubungan dengan teori ekuitas yang menjelaskan bahwa seseorang akan mendapatkan hasil-hasil (*outcomes*) dan penghargaan (*reward*) yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan (Colquitt, 2001; Foley *et al.*, 2005; Nowakowski dan Conlon, 2005). *Distributive justice* berhubungan dengan persepsi pada keadilan yang berasal dari hasil-hasil yang diterima oleh seseorang (Byrne dan Cropanzano, 2001).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adams (1965) dalam Ramamoorthy dan Flood (2004:248), yang didukung oleh beberapa studi mengenai keadilan distributif, seseorang berpersepsi bahwa mereka diperlakukan tidak adil maka akan menunjukkan perilaku yang negatif terhadap organisasi dalam bentuk komitmen yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi, Lee dan Farh (1999) dalam Hasmarini (2008:100) menemukan bahwa kenaikan gaji atau bonus yang lebih tinggi cenderung dipersepsikan dengan adanya kenaikan irasil yang lebih adil dan lebih memuaskan.

Terdapat beberapa komponen keadilan distributif menurut Niehoff dan Moorman (1993:537) yaitu jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapat, tanggung jawab pekerjaan. Jadwal Kerja merupakan waktu bekerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tertulis dalam aturan perusahaan. Jadwal kerja meliputi berapa lama karyawan bekerja, waktu mulai dan selesai dalam pekerjaan dan waktu untuk istirahat. Tingkat Gaji yaitu suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Tingkat gaji yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Beban kerja merupakan bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Karyawan dapat menilai sendiri beban pekerjaannya yang dihadapi saat ini berat atau ringan. Penghargaan yang didapatkan pemberian prestasi pada karyawan penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pemberian penghargaan pada karyawan harus sesuai dengan prestasi yang karyawan capai. Tanggung jawab pekerjaan setiap karyawan mempunyai tanggung jawab pekerjaan masing – masing, tanggung jawab pekerjaan hendaknya diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja.

Hubungan Keadilan Distributif dengan Keputusan *Whistleblowing*

Keadilan distributif menekankan bagaimana *reward*, insentif, pengakuan pekerjaan, dan sanksi dalam suatu organisasi dialokasikan secara adil dan proporsional. Menurut Gilliland (1993) dalam Endah (2004), Persepsi karyawan tentang ketidakseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, maupun kegigihan dan kerja keras) yang mereka berikan dengan hasil yang mereka terima (gaji, perlakuan, pengakuan, bonus) akan menghasilkan emosi negatif yang memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku sikap dan kepuasan mereka. Bahkan lebih parah lagi mereka akan berusaha untuk memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya dan merugikan perusahaan. Bila keadilan pada karyawan terpenuhi dengan baik maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat. Hubungan keadilan distributif dengan *whistleblowing* dilihat dari hasilnya. Setelah seorang *whistleblower* melakukan *whistleblowing*, apakah orang tersebut mendapatkan *reward* dari perusahaan (*fair*) atas pelaporannya tersebut atau tidak (*unfair*).

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yang kedua, yaitu:

H2 : Ada perbedaan keputusan *whistleblowing* individu di dalam grup pada saat keadilan distributif *fair* dengan *unfair*.

Tabel 1 .

Matriks Eksperimen Penelitian

<i>Organizational Justice</i>	Fair	Unfair
<i>Procedural</i>	1	3
<i>Distributive</i>	2	4

METODA PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen. Metode eksperimen ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui ada akibat dari “sesuatu” yang dikenakan pada subjek yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesa dari data – data yang telah dikumpulkan sesuai dengan teori dan konsep sebelumnya. Data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti memilih metode eksperimen karena metode ini dimaksudkan untuk menilai pengaruh suatu tindakan terhadap tingkah laku atau menguji ada tidaknya pengaruh tindakan itu. Tindakan dalam metode eksperimen disebut *treatment* yang artinya pemberian manipulasi atau kondisi yang akan dinilai pengaruhnya.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini keputusan untuk *whistleblowing* merupakan variabel dependen, sedangkan yang menjadi variabel independennya adalah perlakuan *procedural justice fair, unfair* dan *distributive justice fair, unfair*. *Procedural justice* merupakan keadilan yang dilihat dari prosesnya atau keadilan yang berhubungan dengan proses pencapaian hasil keputusan (Hubbel dan Assad, 2005; Sunjoyo, 2007). Indikator yang diukur dalam *procedural justice* pada penelitian ini adalah ketika seseorang ingin melakukan *whistleblowing*, maka mereka diberikan sarana untuk melaporkan *whistleblowing* melalui surat resmi maupun email disertai dengan identitas pelapor, tetapi pada proses pelaporan ini, identitas pelapor dilindungi, sehingga identitas pelapor tidak terekspos dan karirnya tidak terganggu. *Distributive justice* merupakan keadilan yang dilihat dari hasilnya (Colquitt, 2001; Foley *et al.*, 2005; Nowakowski dan Conlon, 2005).

Indikator pada keadilan distributif, terletak pada ketika seseorang melakukan *whistleblowing* apakah orang tersebut akan mendapatkan *reward* atau tidak atas pelaporannya tersebut.

Subjek Eksperimen

Subjek yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya yang berjumlah 68 orang pada saat kuliah tamu “ Topik Kontemporer Riset Audit”. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti melakukan penyebaran modul eksperimen. Total modul yang disebarakan sebanyak 68 modul. Modul yang kembali dan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 modul. Peneliti memilih subjek mahasiswa dikarenakan mahasiswa menjadi penyuluh dalam eksperimen ini dan yang diteliti adalah aspek kognitifnya atau *mindsetnya* sehingga tidak memerlukan pengalaman. Peneliti terdahulu Ashton dan Krember (1980) berfokus pada pengambilan keputusan menemukan terdapat kesamaan yang cukup besar pada kelompok mahasiswa dan kelompok non mahasiswa dalam memproses informasi dan keputusan. Mahasiswa dapat menjadi penyuluh auditor eksternal selama penugasan tersebut tidak melibatkan pengalaman (Nahartyo dan Utami 2015).

Tatanan Penelitian

Langkah – langkah penelitian eksperimen yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Subjek akan menerima 1 dari 4 modul yang sudah disiapkan. Subjek pada kelas pertama akan mendapat modul mengenai keputusan *whistleblowing* yang akan dilakukan secara individu, kemudian pada kelas kedua subjek akan dibentuk dalam beberapa grup, kemudian tiap grup akan diberikan modul mengenai keputusan untuk *whistleblowing*. Sebelumnya subjek diberi informasi bahwa subjek berperan sebagai seorang auditor di perusahaan yang diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan pada modul.
2. Subjek diminta untuk mengisi data yang berisi jenis kelamin, semester, umur, dan IPK.
3. Selanjutnya subjek diberikan informasi tentang karir dan peran subjek di dalam modul dan setelah itu mengisi beberapa pertanyaan umum dalam bidang audit yang telah disediakan berdasarkan informasi tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bahwa dalam satu kelompok memiliki subjek heterogen, sehingga terdapat randomisasi dalam

pengacakan yang telah dilakukan. Terdapat beberapa pertanyaan umum dalam konteks audit karena *whistleblowing* merupakan salah satu pelajaran yang ada di dalam audit.

4. Manipulasi yang diberikan tergantung pada kasus yang dikerjakan oleh subjek. Kasus yang diberikan perusahaan berupa permintaan perusahaan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaan tersebut.
5. Tahap setelah pemberian manipulasi adalah pengecekan manipulasi
6. Tahap terakhir adalah *debriefing* untuk menjelaskan tujuan dan maksud penelitian.

Teknik Analisis

Peneliti menggunakan uji randomisasi dengan menggunakan uji anova dimana digunakan untuk mengetahui apakah dari segi demografi ada atau tidak perbedaan hasil yang signifikan. Kemudian menggunakan uji *Independent – Samples T-Test* untuk pengujian hipotesis dimana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata rata antar sampel yang tidak berhubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Randomisasi

Eksperimen dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya. Jumlah responden dalam eksperimen ini adalah 68 mahasiswa. Untuk melakukan uji randomisasi langkah pertama yang harus dilakukan adalah memastikan bahwa randomisasi berjalan efektif. Di dalam uji ini menggunakan uji *one – way ANOVA* yang digunakan untuk menganalisis perbedaan varians antara *within group* dengan *between group* pada karakteristik individu dengan resiko salah saji material dan karakteristik demografi (jenis kelamin dan IPK). Tabel 2 menunjukkan hasil apakah perbedaan dari jenis kelamin dan IPK berpengaruh terhadap pengambilan keputusan.

Tabel 2 .
Hasil Uji One Way Anova

<i>PROCEDURAL JUSTICE</i>	<i>Mean Square</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Pengaruh Gender terhadap			
<i>Procedural Justice</i>			
<i>Between Groups</i>	6,116	0,450	Tidak berpengaruh
<i>Within Gropus</i>	10,443		
Pengaruh IPK terhadap			
<i>Procedural Justice</i>			
<i>Between Groups</i>	0,520	0,954	Tidak berpengaruh
<i>Within Gropus</i>	10,928		
<i>DISTRIBUTIVE JUSTICE</i>	<i>Mean Square</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Pengaruh Gender terhadap			
<i>Distributive Justice</i>			
<i>Between Groups</i>	8,510	0,079	Tidak berpengaruh
<i>Within Gropus</i>	2,582		
Pengaruh IPK terhadap			
<i>Distributive Justice</i>			
<i>Between Groups</i>	3,289	0,323	Tidak berpengaruh
<i>Within Gropus</i>	2,713		

Berdasarkan 2 karakteristik yang telah ditentukan, kedua karakteristik gender dan IPK nilainya lebih besar dari nilai *significancy* (sig) atau tidak memenuhi nilai *significancy* (sig), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua karakteristik (gender dan IPK) tidak berpengaruh

terhadap keputusan *whistleblowing*. Randomisasi dengan demikian dapat dikatakan efektif karena hanya perlakuan yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* subjek.

Pengecekan Manipulasi

Pengecekan manipulasi dilakukan dengan cara diberikan beberapa soal pengujian informasi, apabila subjek berhasil menjawab 80 persen benar dari pengujian informasi yang telah diberikan, maka dapat dikatakan bahwa subjek termanipulasi atau *treatment* berhasil.

Pembahasan Hipotesis

Untuk uji hipotesis peneliti menggunakan uji independent *sample T* – test dimana digunakan untuk menguji signifikansi beda rata – rata antar sampel. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (mempengaruhi) terhadap variabel dependen (dipengaruhi).

Pembahasan Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan keputusan *whistleblowing* individu di dalam grup pada saat keadilan prosedural *fair* dengan *unfair*. Pengujian dilakukan dengan Uji *Independent T-test*.

Tabel 3 .
Hasil Uji *Independent Sample T- test*

<i>Procedural</i>	N	<i>Mean</i>	<i>Sig (2 - tailed)</i>
<i>Procedural Fair</i>	22	9,18	
<i>Procedural Unfair</i>	13	3,08	0,000

Pada bagian ini membandingkan niat keputusan *whistleblowing procedural* pada keadaan *fair* maupun *unfair*. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata – rata keputusan *whistleblowing* berdasarkan kondisi *unfair* sebesar **3,08** sedangkan nilai rata – rata keputusan *whistleblowing* berdasarkan kondisi *fair* sebesar **9,18**. Hal ini menjelaskan bahwa ketika dalam keadaan keadilan

prosedural yang *fair* subjek cenderung memilih untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan ketika dalam kondisi yang *unfair*, subjek cenderung memilih untuk tidak melakukan *whistleblowing*.

Sarbanes Oxley Act (2002) mengatakan bahwa definisi *whistleblower* ialah setiap karyawan yang menyatakan pengungkapan kepada *supervisor*, atau orang lain yang memiliki kewenangan untuk menginvestigasi, menemukan, atau menyelesaikan kecurangan, perlu mendapatkan sebuah perlindungan. Ketika orang yang melakukan *whistleblowing* tidak mendapatkan perlindungan (*unfair*), maka risiko yang akan dialami pelapor tersebut adalah mereka bisa mengalami penurunan jabatan, karirnya merosot, bahkan bisa dipecat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pertukaran sosial dan norma timbal balik, ketika karyawan ingin melaporkan kecurangan dan karyawan meyakini bahwa mereka tidak akan mendapatkan ancaman atau sanksi baik secara ekonomi maupun sosial dari organisasi, maka akan menimbulkan dampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dan meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* yang merupakan suatu tindakan yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian penting bagi *whistleblower* untuk memastikan dukungan organisasi mengingat berbagai jenis ancaman yang mungkin diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Adebayo (2005), Hooks *et al.* (1994), Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menunjukkan adanya hubungan antara tingkat persepsi dukungan organisasi dengan akses untuk mengungkapkan kecurangan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama didukung yaitu Ada perbedaan keputusan *whistleblowing* individu di dalam grup pada saat keadilan prosedural *fair* dengan *unfair*. Hal ini dikarenakan subjek memilih cara yang aman untuk melakukan *whistleblowing* yaitu ketika mendapatkan perlindungan. Ketika seseorang tidak diberikan perlindungan (*unfair*) maka risiko yang akan terjadi adalah karirnya dapat merosot, mengalami tekanan dalam pekerjaan, juga bisa dipecat. Oleh karena itu ketika dalam keadaan *fair* maka akan mendorong niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dan sebaliknya pada saat keadaan *unfair* seseorang cenderung untuk tidak melakukan *whistleblowing*.

Pembahasan Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan keputusan *whistleblowing* individu di dalam grup pada saat keadilan distributif *fair* dengan *unfair*. Pengujian juga dilakukan dengan Uji *Independent T-test*.

Tabel 4 .
Hasil Uji *Independen Sample T- test*

<i>Distributive</i>	N	Mean	Sig(2 - tailed)
<i>Distributive Fair</i>	19	9,05	
<i>Distributive Unfair</i>	14	7,21	0,001

Pada bagian ini membandingkan keputusan *whistleblowing distributive* pada keadaan *fair* maupun *unfair*. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata – rata keputusan *whistleblowing* berdasarkan kondisi *unfair* sebesar **7,21** sedangkan nilai rata – rata keputusan *whistleblowing* berdasarkan kondisi *fair* sebesar **9,05**. Hal ini menjelaskan bahwa ketika dalam keadaan keadilan distributif yang *fair* maupun *unfair* subjek tetap memilih untuk melakukan *whistleblowing*, tetapi ketika dalam kondisi *fair*, potensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* lebih besar dibandingkan pada saat kondisi *unfair*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Philip (2014) yang meneliti tentang pengaruh implementasi sistem *whistleblowing* dan efek *reward system* terkait dengan *whistleblowing* pada organisasi di Ghana. *Reward* merupakan suatu mekanisme dimana sebuah organisasi menerapkan penghargaan bagi individu yang melakukan tindakan yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Caesar 2015). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *reward* yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika

melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Logikanya seseorang mau melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui tanpa memandang *reward* yang diberikan perusahaan atau organisasi.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua didukung yaitu ada perbedaan keputusan *whistleblowing* individu di dalam grup pada saat keadilan distributif *fair* dengan *unfair*. Hal ini dikarenakan bahwa pada saat bekerja, mereka memilih untuk bekerja secara profesional dan mengutamakan kepentingan perusahaan dan keselamatan perusahaan sehingga ketika kecurangan terjadi, diberikan imbalan atau tidak subjek tetap melakukan *whistleblowing* sehingga dalam keadaan *fair / unfair* tidak berpengaruh terhadap keputusan untuk *whistleblowing*.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap keputusan untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan metode eksperimen. Terdapat dua kesimpulan, yang pertama, bahwa kondisi *fair unfair* mempengaruhi keputusan *whistleblowing* dalam kondisi keadilan prosedural, hal ini disebabkan karena ketika seseorang mengalami ketidakadilan dalam kondisi keadilan prosedural (misalnya tidak ada perlindungan bagi pelapor) maka pelapor akan mendapatkan risiko - risiko yang bisa berpengaruh kepada pekerjaan orang tersebut seperti: karir merosot, penurunan jabatan, bahkan bisa dipecat. Tetapi seseorang akan terdorong niatnya untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tersebut merasa aman karena diberikan perlindungan.

Kedua, dalam kondisi keadilan distributif tidak dipengaruhi oleh kondisi *fair* maupun *unfair* hal ini dapat dilihat subjek lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* ketika kondisi *fair* maupun *unfair*, tetapi potensi pada saat kondisi *fair* lebih tinggi dibandingkan *unfair*. Hal ini berarti bahwa ketika bekerja, mereka harus bekerja secara profesional sehingga ketika ditempat mereka bekerja terjadi kecurangan mereka memutuskan untuk melaporkan walaupun tidak dapat imbalan (keadilan distributif).

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Keterbatasan dari penelitian ini adalah peneliti hanya menggunakan dua keadilan di dalam keadilan organisasional pada penelitian ini yaitu keadilan prosedural dan keadilan

distributif. Untuk penelitian selanjutnya, karena terdapat tiga macam keadilan organisasional yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional diharapkan peneliti yang akan datang dapat meneliti juga berdasarkan keadilan interaksional. Selain itu penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan variabel yang lainnya sehingga dapat mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*, misalnya sistem pengendalian internal, komitmen karyawan, penerapan *good governance*, dan lain – lain.

