



WHISTLEBLOWING INTENTION DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN UMUR

Indriyana Puspitosari
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo
indriyana.iainska@gmail.com

Abstract

Before someone does whistleblowing, the intention first appears. This study aims to examine whether there are differences in intention to report fraud in terms of gender and age. The respondents of this study were BPK RI auditors from Central Java, with a total sample of 74. The gender variable was divided into two, male and female, while the age variable was divided into under 40 years and over 40 years. The test results show that there are significant differences between males and females regarding their intention to do whistleblowing. The second result is that there is no significant difference between the intention of young auditors and old auditors to conduct whistleblowing.

Keywords: *Whistleblowing intention, Gender, Age*

Abstrak

Sebelum seseorang melakukan *whistleblowing*, niat terlebih dahulu muncul. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan niat untuk melaporkan kecurangan dilihat dari jenis kelamin dan usia. Responden penelitian ini adalah para auditor BPK RI perwakilan Jawa Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 74. Variabel Jenis kelamin dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan, sedangkan variabel usia dibagi menjadi di bawah usia 40 tahun dan di atas usia 40 tahun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan mengenai niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil yang kedua yaitu tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keinginan auditor yang berusia muda dan auditor yang berusia tua untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *Whistleblowing intention, Jenis Kelamin, Umur*

PENDAHULUAN

Ada banyak tindakan kecurangan yang terungkap dikarenakan adanya *whistleblower*. Butuh keberanian besar untuk menjadi seorang whistleblower. Whistleblower adalah orang dalam yang berusaha memperbaiki kesalahan organisasi yang dirasakan dengan meningkatkan kekhawatiran mereka di depan umum (Erkmen, Caliskan, & Esen 2014). Tindakan whistle-blowing terjadi ketika seorang pegawai melewati prosedur dalam perusahaan dan melawan kebijakan perusahaan yang menurutnya tidak etis atau tidak legal (Boylan, 2014). Namun whistle blowing tidak hanya melaporkan kepada pihak luar. Menurut (Near & Miceli, 1985) *whistleblowing* secara tepat didefinisikan sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) mengenai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat melakukan tindakan .

Whistleblowing adalah salah satu bentuk pengendalian internal yang efektif bagi organisasi (Hwang, Chen, Staley, Tsai, & Chu, 2013). Konsep *whistleblowing* terletak di dalam cakrawala etika bisnis dalam organisasi atau pendirian pemerintah, dengan tujuan menjunjung tinggi kebenaran dan menyelamatkan masyarakat agar tidak dirugikan. Motif pengaduan konvensional ini mirip dengan motif umum Islam, karena, pesan sentral Islam berkisar seputar etika. Sangat penting untuk dicatat bahwa Islam adalah pengaturan etis. Tanpa adanya whistleblower maka system tidak akan berfungsi dan berbagai pelanggaran dan kecurangan yang ada di depan mata hanya tersimpan di benak yang merusak hati dan pikiran dan merugikan berbagai pihak (Napitupulu & Bernawati, 2016).

Tindakan *whistleblowing* sendiri tidak secara tiba-tiba terjadi. Zhang, Chiu, & Wei, (2009) menguraikan kerangka kerja konseptual dari proses pengambilan keputusan *whistleblowing*, dibagi menjadi empat langkah utama termasuk pengakuan, penilaian, niat, dan perilaku. Sebelum melakukan tindakan seorang individu harus memiliki niat terlebih dahulu. Niat adalah keinginan seseorang untuk tidak atau melakukan suatu perbuatan. Ditinjau dari Theory of Planned Behavior sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku adalah aspek yang mempengaruhi niat (Nurdianti & Ilyas, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kaplan, Pany, Samuels, & Zhang, 2009), (Saputra & Dwita, 2018) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap keinginannya melakukan *whistleblowing*, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (S. A. Ahmad, Smith, Ismail, & Yunos, 2011), (Kreshastuti & Prastiwi, 2014) yang menunjukkan bahwa ternyata jenis kelamin tidak memiliki pengaruh dengan niat whistle blowing. Penelitian (Erkmen et al., 2014), dan (Kaplan et al., 2009) menunjukkan

bahwa terdapat perbedaan antara perempuan dan laki-laki atas keinginannya melaporkan kecurangan, dimana wanita memiliki keinginan lebih tinggi untuk melaporkan kecurangan. Hal berbeda ditunjukkan dalam penelitian Liyanarachchi & Adler, (2011), Priyastiwi, (2017) dan (Saputra & Dwita, 2018) yang menunjukkan laki-laki lebih memiliki keinginan untuk melaporkan kecurangan.

Menurut Liyanarachchi & Adler (2011) dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa umur memberikan pengaruh kuat pada perilaku etis. Semakin tua seorang pegawai maka semakin ketat penilaian etikanya dibandingkan pegawai yang masih berusia muda. Hal ini sesuai dengan penelitian (Erkmen et al., 2014) yang menemukan bahwa akuntan profesional yang berusia 61 tahun ke atas lebih memiliki keinginan melaporkan kecurangan. Hal yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian (Kreshastuti & Prastiwi, 2014; Priyastiwi, 2017)(S. Ahmad, Smith, & Ismail, 2012) yang menunjukkan tidak ada keterkaitan antara perbedaan umur dengan niat melakukan *whistleblowing*.

Berangkat dari adanya perbedaan hasil penelitian terkait jenis kelamin dan usia terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*, maka penelitian ini hendak menguji kembali variabel jenis kelamin dan usia dalam hubungannya dengan keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan kepada auditor Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Jawa Tengah. Sebagai auditor, mereka terikat kode etik profesi, sehingga masalah etika menjadi sesuatu yang penting.

TINJAUAN TEORITIK

Theory of Planned Behavior (TPB)

Teori of planned Behavior merupakan salah satu teori yang mendukung *whistleblowing*. Teori ini dikemukakan oleh Ajzen (1991), yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. Tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai *planned behaviour*, karena tindakan ini tergantung kepada niat yang direncanakan seorang whistleblower untuk melakukan *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Selanjutnya, (Ajzen, 1991) juga menyebutkan bahwa dalam teori perilaku terencana menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan suatu tindakan, yaitu sikap terhadap suatu perilaku (*attitude toward the behavior*), *norma subyektif* tentang suatu perilaku (*subjective norma*), dan persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief and Motowidlo (1986, p. 711) dalam (S. A. Ahmad et al., 2011) mendefinisikan perilaku prososial sebagai: perilaku yang (a) dilakukan oleh seorang anggota organisasi, (b) diarahkan kepada individu, kelompok, atau organisasi yang berinteraksi dengannya sambil menjalankan peran organisasinya, dan (c) dilakukan dengan maksud untuk mempromosikan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi yang menjadi tujuannya.

Prosocial behavior theory ini merupakan pendukung tindakan *whistleblowing*. Dalam penjelasannya disebutkan bahwa dalam teori prososial individu berperilaku positif dengan memberikan keuntungan kepada orang lain, tetapi di sisi lain juga mendapat keuntungan bagi diri sendiri. Bagi *whistleblower*, hal ini merupakan sebuah motivasi untuk melaporkan sebuah kecurangan. *Whistleblower* kecurangan yang terjadi sangat merugikan bagi organisasinya, sehingga ketika *whistleblower* melaporkan kecurangan harapannya adalah agar kerugian organisasi tidak terjadi lagi. Kerugian organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat merugikan *whistleblower*.

Whistleblowing Intention

Definisi dari *whistleblowing* biasanya menggambarkan sebuah proses komunikasi, yang berfokus pada melaporkan tindakan yang berpotensi ilegal atau melanggar terkait dengan peraturan organisasi atau perusahaan agar tidak merugikan organisasi atau perusahaan, kepada atasan yang berada di organisasi tersebut (Erkmen et al., 2014). Sedangkan menurut (Liyanarachchi & Adler, 2011) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan perilaku pengungkapan oleh anggota organisasi (baik yang masih aktif maupun tidak) terhadap perilaku ilegal, praktek tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka, kepada seseorang atau organisasi yang mungkin bisa mempengaruhi tindakan tersebut.

Ada sisi positif dan negatif dalam *whistleblowing*. Menurut (Sowmya & Rajashekar, 2015) aspek positif dari *whistleblowing* adalah: (1) *Whistleblowing* merupakan suatu alat anti korupsi; (2) Sebagai cara untuk melihat keefektifan sistem pengendalian internal; (3) Merupakan praktik tata kelola perusahaan; (4) Sebagai strategi manajemen risiko dan; (4) Dapat digunakan sebagai alat untuk merubah kebijakan umum. Sedangkan sisi negatif dari *whistleblowing* adalah: karyawan dapat mengambil keuntungan untuk kepentingannya sendiri, kurangnya dukungan untuk *whistleblowing*, tekanan, *termination* dan hilangnya kepercayaan serta dapat mengurangi kerjasama tim.

Menurut (Winardi, 2013) *whistleblowing intention* berbeda dari tindakan *whistleblowing* karena intensi atau niat *whistleblowing* muncul sebelum tindakan

whistleblowing. Secara singkat agar tindakan *whistleblowing* terjadi, maka harus muncul *whistleblowing intention*. Dalam penelitian keperilakuan intensi atau niat adalah faktor utama yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan.

***Whistleblowing* dalam Islam**

Untuk melihat konsep *whistleblowing* dalam Islam, maka kita perlu meruntut kembali asal mula dimana kita bisa menemukan dalam konteks etika. Etika adalah bagian dari pedoman ajaran Islam yang mengarahkan kehidupan manusia baik dalam kehidupan pribadi maupun sosial di tempat kerja. Etika sangat dekat hubungannya dengan etika dalam Al Qura'an yaitu Khuluq (akhlak) yang termuat dalam surat Al Qalam surat ke 68 ayat 4 di mana Allah (SWT) menggambarkan Rasul-Nya: "Dan sesungguhnya, engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur" ayat ini secara tersirat mendefinisikan etika sebagai karakter standar. Etika didefinisikan sebagai "seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari yang salah." Etika adalah bidang normatif karena etika menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan manusia (Beekun dalam Khalil, n.d.)

Whistleblowing sebagai hukum dalam Islam, maka harus menjadi kewajiban bagi seorang muslim. Sebagai suatu kewajiban maka seorang muslim harus melaksanakan. Namun, jika kita melihatnya dari sudut *Amru bil Maaruf*, (memerintahkan kebaikan) *Wal Nahyi an Al Munkar* (dan menjauhi kemungkaran) atau dari sudut pandang Syahadat yang wajib bagi umat Islam, maka *whistleblowing* adalah sebuah "kewajiban" karena tujuan dari *whistleblowing* adalah sama dengan 'memerintahkan kebaikan dan menjauhi kemungkaran atau keburukan (Malik, 2018)

Whistleblowing merupakan salah satu dari tiga tingkatan iman seperti yang terdapat dalam hadits riwayat Muslim dari Abi Saiyidil Khudri (R.A): aku mendengar Nabi Muhammad S.A.W berkata 'Barang siapa di antara kalian yang melihat kemungkaran, hendaklah dia merubahnya dengan tangannya. Apabila tidak mampu maka hendaknya dengan lisannya. Dan apabila tidak mampu lagi maka dengan hatinya, sesungguhnya itulah selemah-lemah iman" (Abd. Samad, Khalid, & Kayadibi, 2015)

Menurut (Abd. Samad et al., 2015) ada dua poin penting mengenai informasi dalam *whistleblowing*, pertama, sangat penting bahwa informasi dalam kasus *whistleblowing*, harus ditunjukkan bahwa akan ada kerugian yang diderita orang lain (bertentangan dengan kepentingan umum), dan bukan untuk kepentingan pelapor sendiri dan kedua, informasi harus masuk dalam ruang lingkup intervensi peraturan yaitu, dilarang atau haram dalam konteks syariah. Islam mengajarkan bahwa setiap tindakan harus berdasarkan pada dua hal yaitu niat dan amalan itu sendiri. Amalan yang diterima dan diberi pahala oleh Allah adalah

amalan yang memiliki niat baik. Segala perbuatan adalah tergantung niatnya. Sehingga implikasinya adalah bahwa niat seorang whistleblower haruslah baik (Qudus & Fahm, 2018)

Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau jenis kelamin merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja karena adanya kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mempunyai peranan penting dalam proses sosialisasi (Sarwono & Soeroso, 2001).

Berkenaan dengan jenis kelamin, menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan berbeda secara signifikan yang berkaitan dengan penilaian etis, pemikiran, budaya dan sosial. Dikaitkan dengan *whistleblowing*, perbedaan jenis kelamin berhubungan dengan niat dalam tindakan pertimbangan pengambilan keputusan, apakah akan mengungkapkan tindakan tersebut atau memilih untuk tetap diam (Appah, 2017).

Laki-laki jika dilihat dari segi pemikirannya, cenderung lebih membuat keputusan yang berani. Sebab mereka lebih berani, memiliki harga diri yang tinggi, sifat inisiatif, peluang dan jaringan yang luas, serta lebih mengutamakan logika berpikir dalam membuat suatu keputusan. Berbeda dengan perempuan, mereka lebih memprioritaskan penggunaan perasaan dibandingkan logika. Oleh sebab itu, kepekaan perempuan lebih tinggi daripada laki-laki terhadap tindakan tidak etis (Erkmen, 2014). Hal ini yang bisa menyebabkan perbedaan pertimbangan dari pihak laki-laki dan perempuan dalam niat memutuskan akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak.

Penelitian (Liyanarachchi & Adler, 2011; Priyastiw, 2017; Saputra & Dwita, 2018) menunjukkan laki-laki lebih memiliki keinginan untuk melaporkan kecurangan. Karena laki-laki lebih tinggi harga dirinya, *locus of control*, serta memiliki peluang dan jaringan yang luas kemudian laki-laki lebih tegas atau bermoral dan mereka tidak takut akan resiko yang didapat dari pada perempuan, hal ini menunjukkan bahwa akuntan profesional laki-laki cenderung memiliki intensi melakukan *whistleblowing* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

H1: Adanya perbedaan niat dalam melakukan *whistleblowing* antara auditor BPK yang berjenis kelamin laki-laki dengan auditor BPK yang berjenis kelamin perempuan.

Umur

Menurut DeFleur et al. (1981) (dikutip dalam (Sarwono & Soeroso, 2001) menyatakan bahwa umur adalah karakteristik yang membedakan sekelompok orang dan kategori yang bermanfaat baik bagi individu maupun masyarakat. Sehingga perbedaannya memiliki kontribusi terhadap suatu keputusan untuk melakukan *whistleblowing*.

Berkaitan dengan umur, umur whistleblower lebih potensial dalam niat melakukan *whistleblowing*, dimana pegawai yang lebih tua akan lebih ketat dalam penilaian etis dan lebih tinggi masa kerja dalam organisasi dan memiliki tingkat posisi yang tinggi dari pada pegawai yang lebih muda. Oleh karena itu, pegawai yang lebih tua akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan akan mempertahankan nilai-nilai keintegritasnya maka, akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika melihat tindak kecurangan (Erkmen et al., 2014).

Menurut (Liyararachchi & Adler, 2011) bahwa umur merupakan prediktor kuat terhadap sikap etis dan perilaku etis. Dimana seorang yang berusia tua lebih altruistik atau suka rela untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun lebih bersedia membuat keputusan berani. Hal ini mungkin juga disebabkan oleh keyakinan mereka untuk melanjutkan karir mereka sendiri tanpa menghiraukan pembalasan. Alasan lain yang mungkin terjadi adalah pembalasan yang meningkat (misalnya, kehilangan pekerjaan) yang menimbulkan emosi, terutama kemarahan. Hal ini yang menyebabkann perbedaan pertimbangan dalam niat melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak (Liyararachchi dan Adler, 2011).

H2: Adanya perbedaan niat dalam melakukan *whistleblowing* antara auditor BPK yang berusia muda dengan auditor BPK yang berusia tua

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan antara niat untuk melaporkan pelanggaran antara auditor BPK yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta auditor BPK yang berusia tua dan muda

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Tengah yang berjumlah 134 orang. Dari 134 orang tersebut semuanya dijadikan sampel pnelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Niat *Whistleblowing*

Niat *whistleblowing* diukur dengan menggunakan skenario kasus yang dikembangkan oleh Liyanarachchi dan Adler (2011). Pengukuran akan dilakukan kepada responden diminta untuk menanggapi kasus tersebut dengan menilai tingkat keseriusan kasus, tingkat resiko yang akan didapat responden setelah melakukan *whistleblowing*, dan niat responden untuk melakukan *whistleblowing* dan diukur menggunakan lima skala likert. Poin 1 menunjukkan tingkat yang “Rendah” sedangkan poin 5 menunjukkan tingkat yang “Tinggi”.

2. Jenis Kelamin

Pengukuran pada variabel jenis kelamin atau jenis kelamin menggunakan teknik dummy yang digolongkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu “1” untuk laki-laki dan “0” untuk perempuan.

3. Umur

Umur adalah kategori yang bermanfaat baik bagi individu maupun masyarakat, sehingga perbedaannya memiliki kontribusi terhadap suatu keputusan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengukuran pada variabel umur menggunakan teknik dummy, yang digolongkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu “0” untuk usia dibawah 40 tahun dan “1” untuk usia diatas 41 tahun.

Teknik Analisis Data

Kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah pernyataan yang ada telah sesuai dengan indikatornya. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas langkah selanjutnya adalah dilakukan uji normalitas data yang kemudian dilanjutkan dengan uji beda. Uji beda yang dilakukan tergantung apakah data terdistribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal maka menggunakan uji beda independent t-test , namun jika data tidak normal maka menggunakan mann whitney test yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian.

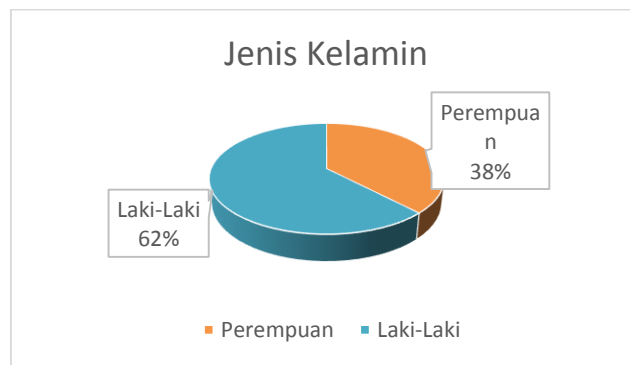
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 134 auditor BPK RI perwakilan Jawa Tengah. Dari 134 kuesioner yang disebar hanya 74 kuesioner yang dapat diolah. Berikut adalah demografi responden dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan jenis kelamin

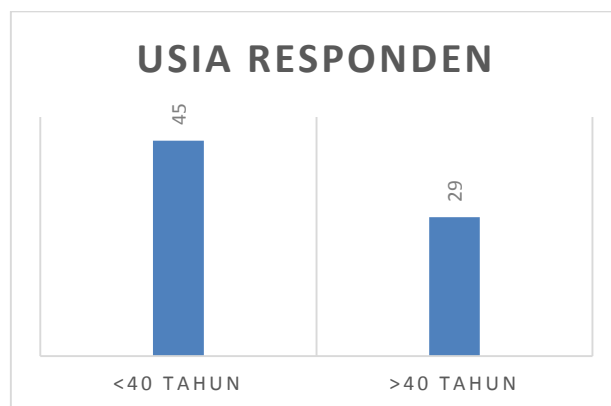
Jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini adalah 28 orang, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki adalah 46 orang.



Gambar 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Berdasarkan usia

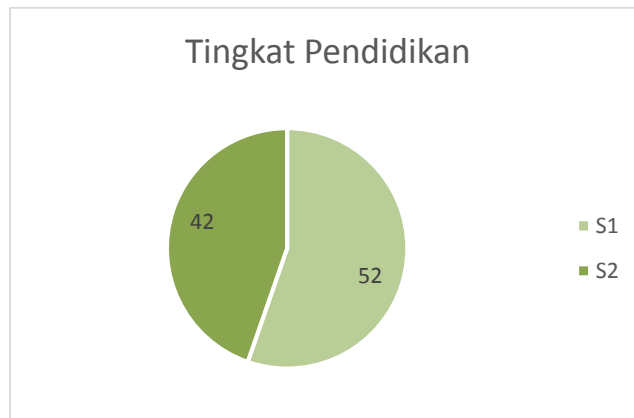
Responden dalam penelitian ini dibagi kedalam 2 kelompok yaitu usia dibawah 40 tahun dan usia di atas 40 tahun.



Gambar 2. Usia Responden

3. Berdasarkan tingkat pendidikan

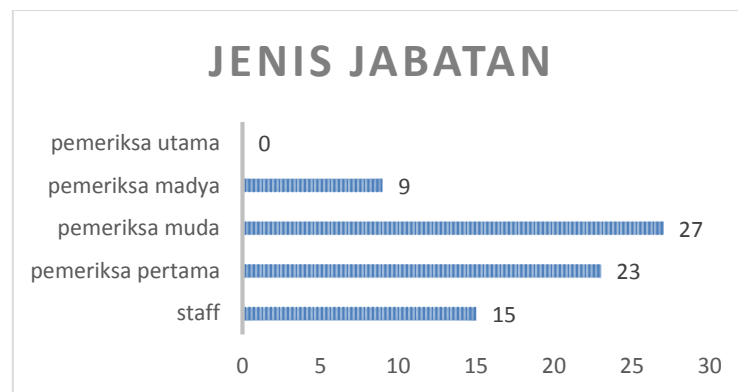
Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat kita lihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Tingkat Pendidikan Responden

4. Berdasarkan jenis jabatan

Responden dalam penelitian ini memiliki jabatan yang berbeda, berikut sebaran jabatan dari responden ditunjukkan dalam Gambar 4.



Gambar 4. Jenis Jabatan Responden

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui data reliabel dan valid. Langkah selanjutnya adalah uji normalitas data dengan menggunakan Shapiro-Wilk. Uji Saphiro Wilk digunakan untuk menguji normalitas dengan jumlah sampel dari masing-masing kelompok kurang dari 50. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan Shapiro Wilk menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Karena itu pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Mann Whitney Test*. Berikut hasil uji *Mann Whitney* untuk kelompok jenis kelamin.

Tabel 1. Rata-Rata Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

Ranks				
	GENDER	N	Mean Rank	Sum of Ranks
WBIG	PEREMPUAN	28	27.70	775.50
	LAKI-LAKI	46	43.47	1999.50
	Total	74		

Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *whistleblowing intention* untuk kelompok perempuan memiliki rata-rata 27,70 dimana nilai ini lebih rendah jika dibandingkan rata-rata *whistleblowing intention* laki-laki yaitu 43,47. Perbedaan nilai rata-rata *whistleblowing intention* antara kelompok perempuan dan laki-laki terpaut jauh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih memiliki kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. Liyanarachchi & Adler, 2011), Priyastivi (2017) (Saputra & Dwita, 2018) menunjukkan laki-laki lebih memiliki keinginan untuk melaporkan kecurangan. Karena laki-laki lebih tinggi harga dirinya, *locus of control*, dan memiliki inisiatif dibandingkan perempuan selain itu laki-laki memiliki peluang dan jaringan yang luas kemudian (Near & Miceli, 1985).

Selain alasan tersebut laki-laki lebih tegas atau bermoral, tidak takut akan pembalasan dan mereka tidak takut akan resiko yang didapat dari pada perempuan, hal ini menunjukkan bahwa akuntan profesional laki-laki cenderung memiliki intensi melakukan *whistleblowing* yang lebih tinggi. Kemungkinan bahwa laki-laki lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* adalah ketika seseorang memutuskan menjadi seorang whistleblower, sebelumnya mereka harus paham bahwa mengenai risiko yang kemungkinan akan diterima contohnya yaitu dipecat dari pekerjaannya, dimutasi, diberhentikan, dijauhi oleh rekan-rekannya dan mungkin akan mendapat ancaman. Perempuan mungkin tidak sekuat laki-laki untuk menghadapi risiko tersebut. Laki-laki digambarkan sebagai individu yang rasional, kuat, tegas dan protektif, karenanya, laki-laki lebih berpotensi untuk menjadi seorang whistleblower (Napitupulu & Bernawati, 2016)

Tabel 2. Rata-Rata Berdasarkan Kelompok Umur

Ranks				
	AGE	N	Mean Rank	Sum of Ranks
WBIA	<40 tahun	45	36.52	1643.50
	>40 tahun	29	39.02	1131.50
	Total	74		

Kemudian pada Tabel 2, menunjukkan nilai *whistleblowing intention* untuk auditor BPK yang berusia kurang dari 40 tahun rata-ratanya 36,52 sedangkan untuk yang berusia di

atas 40 tahun memiliki rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang berusia di bawah 40 tahun yaitu sebesar 39,02. Sehingga dapat dikatakan bahwa auditor yang berusia tua lebih memiliki keinginan untuk melaporkan kecurangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liyanarachchi & Adler, 2011). bagi akuntan dalam kelompok usia tersebut lebih memiliki kemungkinan untuk melaporkan kecurangan baik ada retalisasi maupun tidak. Hal tersebut dikarenakan pada usia tersebut mereka lebih bersifat alturistik, selain itu kecurangan dapat merugikan mereka secara pribadi. Auditor yang berusia tua lebih memiliki loyalitas terhadap organisasinya (Zeng, et.al, 2008 dalam Priyastiwi, 2017). Bagi auditor yang berusia muda, mereka memiliki jangka waktu karir yang lebih panjang, sehingga mengungkapkan kecurangan yang ada dalam organisasi sangat berisiko.

**Tabel 3. Hasil Uji Beda kelompok Jenis Kelamin
Test Statistics^a**

	WBIG
Mann-Whitney U	369.500
Wilcoxon W	775.500
Z	-3.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002

a. Grouping Variable: GENDER

Hasil uji beda untuk *whistleblowing intention* pada kelompok jenis kelamin menunjukkan nilai asymp.Sig (2 tailed) 0,002. Artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam niatnya untuk melaporkan kecurangan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan niat untuk melakukan *whistleblowing* antara laki-laki dan perempuan. Adanya perbedaan antara niat melakukan *whistleblowing* antara auditor laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa masih adanya pemikiran subyektif yang berbeda dari auditor yang berasal dari pertimbangan laki-laki dan perempuan. Adanya perbedaan tersebut menunjukkan bahwa antara laki-laki dan perempuan masih belum ada kesamaan kompetensi dan komitmen mengenai suatu kecurangan (Saputra & Dwita, 2018).

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografi. Beberapa peneliti mengaitkan jenis kelamin dengan kemungkinan melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Kaplan et al., 2009), (Erkmen et al., 2014) (Napitupulu & Bernawati, 2016) dan (Saputra & Dwita, 2018) yang menyatakan terdapat perbedaan niat melakukan *whistleblowing* antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan atas kemungkinan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* disebabkan karakter dasar

antara pria dan wanita berbeda. Perbedaan inilah yang kemudian menyebabkan antara pria dan wanita akan memiliki pertimbangan masing-masing apabila mereka melihat kecurangan.

Tabel 4. Hasil Uji Beda Kelompok Umur

Test Statistics ^a	
	WBIA
Mann-Whitney U	511.000
Wilcoxon W	1546.000
Z	-1.591
Asymp. Sig. (2-tailed)	.112

a. Grouping Variable: AGE

Hasil uji beda *whistleblowing intention* pada kelompok umur menunjukkan nilai asymp.sig (2-tailed) 0,112. Nilai ini lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan *whistleblowing intention* auditor BPK yang berusia di bawah 40 tahun dan auditor BPK yang berusia di atas 40 tahun **ditolak**. Nilai signifikansi tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan niat melaporkan kecurangan antara auditor yang berusia di bawah 40 tahun maupun yang di atas 40 tahun.

Tidak adanya perbedaan yang signifikan antara auditor BPK yang berusia muda dan yang berusia tua, dikarenakan sebagai seorang auditor mereka bekerja dengan menggunakan kode etik dan standar etika, hal ini mereka memiliki penilaian etis yang tinggi. Sikap etis mereka merupakan hal yang penting dalam pekerjaan. Sehingga ketika mereka melihat kecurangan antara auditor yang berusia muda dan yang berusia tua memiliki kemauan yang sama untuk melaporkan kecurangan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kreshastuti & Prastiwi, 2014) (S. A. Ahmad, Smith, & Ismail, 2012), (Priyastiwi, 2017)

Sudah menjadi sifat dasar manusia dimana akan merasa gelisah apabila melihat ada kecurangan. Manusia memiliki hati nurani yang menjadi standar moral mereka berperilaku. Sehingga umur tidaklah menjadi persoalan ketika auditor dihadapkan pada sebuah kecurangan. Ada keinginan dari masing-masing auditor baik yang berusia muda maupun yang berusia tua untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam Islam sendiri *whistleblowing* sebagai perwujudan dari amar ma'ruf nahi munkar, di mana menjadi kewajiban siapa saja tidak memandang tua maupun muda untuk mengajak orang lain kepada kebaikan dan menjauhi keburukan.

KESIMPULAN

Keinginan atau niat melakukan *whistleblowing* muncul sebelum seseorang melakukan *whistleblowing*. Beberapa kondisi dapat menentukan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor demografi merupakan salah satu faktor penentu niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil olah data menunjukkan bahwa auditor BPK yang berjenis kelamin laki-laki lebih memiliki keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Perbedaan niat antara auditor perempuan dan laki-laki dari hasil pengujian terdapat perbedaan yang signifikan. Hasil lain dari penelitian ini diperoleh bahwa auditor yang berusia tua lebih memiliki keinginan untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan auditor BPK yang berusia muda. Namun perbedaan niat antara auditor BPK yang berusia tua dan berusia muda ini tidak signifikan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Samad, K., Khalid, H., & Kayadibi, S. (2015). Emerging Economies and Islamic Research Reducing Apathy in the Face of Corrupt Behaviour : Whistleblowing as an Act of ‘ Amr bi -l- ma ’ ruf wa - nahy ‘ an al -munkar. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 3(3), 1–14.
- Ahmad, S. A., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(November 2012), 1632–1645.
- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunos, R. M. (2011). Internal whistleblowing intentions : Influence of internal auditors ’ demographic and individual factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*. <https://doi.org/10.13140/2.1.2435.2641>
- Ahmad, S., Smith, G., & Ismail, Z. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions : A Study of Demographic and Individual Factors. *Edith Cowan University Research Online*, 8, 1632–1645.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Appah, E. (2017). Determinants of Internal Auditors ’ Whistleblowing Intentions of Selected Quoted Companies in Nigeria. *International Journal of African and Asian Studies*, 36(2015), 17–29.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.

- Boylan, M. (2014). *Business Ethics*. John Wiley & Sons. Inc.
- Erkmen, T., Caliskan, A. O., & Esen, E. (2014). An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(2), 229–243. <https://doi.org/10.1108/JAOC-03-2012-0028>
- Hwang, D. B. K., Chen, Y., Staley, B., Tsai, Y., & Chu, C.-L. (2013). A Comparative Study of the Propensity of Whistle-Blowing : Empirical Evidence from China , Taiwan , and the United States. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 3(2), 202–224. <https://doi.org/10.5296/ijaf.v3i2.4723>
- Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J. (2009). An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 87, 15–30. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9866-1>
- Khalil, N. W. (n.d.). *Islam And Whistle Blowing*.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–13.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). Accountants' Whistle-Blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender. *Australian Accounting Review*, 21(57), 167–182. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2011.00134.x>
- Malik, M. (2018). Whistle-blowing as an Islamic Imperative: Empowering Muslim City Society towards Good Governance. *Penang Institute Issues*.
- Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh Faktor Organisasional , Faktor Individual , Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing Full paper. *Simposium Nasional Akuntansi XiX, Lampung*, 1–24.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence : The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16.
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2018). Pengaruh Kolektifisme, komitmen Organisasi dan penalaran Moral terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15–25.
- Priyastiwati. (2017). Pengaruh Faktor Demografi dan Iklim Organisasi terhadap Niat Whistleblowing Internal. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 12–22.
- Qudus, A., & Fahm, A. O. (2018). The Policy of Whistleblowing in Nigeria : An Islamic Perspective. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 5(3). <https://doi.org/10.4018/IJCESC.2018070103>
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Jurnal WRA*, 6(2), 1233–1254.
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). Determinasi Demografi terhadap Perilaku Karitatif

- Keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(6), 21–37.
- Sowmya, S., & Rajashekar, H. (2015). What Motivates Whistle Blowers ? Wisdom vs . Stupidity- Two Faces of the Same Coin. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 9(4), 364–368.
- Winardi, R. D. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower Level Civil Servants Whistle Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L.-Q. (2009). On whistleblowing judgment and intention organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 627–649. <https://doi.org/10.1108/02683940910989020>