

EFEK PENALARAN MORAL DAN KEADILAN ORGANISASI PADA NIAT *WHISTLEBLOWING*

Kadek Trisna Dwiyanti¹
Ni Luh Putu Sariani²

^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Bali, Indonesia
email: trisnadwiyanti@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh penalaran moral dan keadilan organisasi (keadilan distributif, prosedural dan interaksional) terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian menggunakan metode eksperimen laboratorium dengan desain faktorial 3x2x2, dan melibatkan 180 mahasiswa akuntansi. Penalaran moral diukur menggunakan *Defining Issues Test* (DIT). Penelitian menemukan tingkat penalaran moral mempengaruhi niat *whistleblowing*. Hasil penelitian juga menunjukkan tingkat keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang tinggi meningkatkan niat menjadi *whistleblowing*. Penelitian juga menemukan bukti adanya efek interaksi yang signifikan dari tingkat penalaran moral dan keadilan organisasi pada niat *whistleblowing*. Penelitian ini menemukan bukti adanya efek interaksi dari tingkat penalaran moral dan keadilan organisasi pada niat *whistleblowing*. Hasil penelitian membantu para auditor, akuntan dan pembuat kebijakan dalam merancang kebijakan guna mendorong *whistleblowing*.

Kata Kunci: Penalaran moral, keadilan organisasi, *whistleblowing*

MORAL REASONING EFFECT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WHISTLEBLOWING INTENTIONS

ABSTRACT

This study examines the effect of moral reasoning and organizational justice (distributive, procedural and interactional) on whistleblowing intentions. This study also extends the current literature by examining the interaction effect of moral reasoning and organizational justice on whistleblowing intentions. This study used laboratory experiment with a 3 x 2 x 2 factorial design involving 180 accounting students. Participant's moral reasoning was measured using Defining Issues Test (DIT). The result found that participant's moral reasoning level positively affect their propensity to blow the whistle. Furthermore, result of this study also indicate that higher levels of distributive justice, procedural justice and interactional justice increase participant propensity to blow the whistle. This study also found that there is a significant interaction effect of moral reasoning level and organizational justice on whistleblowing intention. This study supports social cognitive theory which states that there is an interaction between individual and situational factors in influencing someone's behavior. The paper will help auditors, accountants, and policy makers to design policies that encourage whistleblowing.

Keywords: Moral reasoning, organizational justice, *whistleblowing*.

DOI: <https://doi.org/10.24843/JIAB.2018.v13.i02.p07>

PENDAHULUAN

Kasus-kasus penipuan pelaporan keuangan menyebabkan menurunnya kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen. Beberapa kasus penipuan ini diungkapkan oleh pihak internal perusahaan dan bukan oleh pihak eksternal perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa keefektifan *whistleblowing* sebagai mekanisme dalam mendeteksi kecurangan

dalam pelaporan keuangan pada awal abad ke dua puluh satu (Dyck *et al.*, 2010). Pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan pelaporan keuangan tidak hanya diakui oleh akuntan dan regulator di Amerika Serikat (KPMG Forensic 2008), tetapi juga di negara lain (Miceli *et al.*, 2008; Patel 2003). Kasus kecurangan seperti Parmalat di Italia dan OneTel di Australia, telah mendorong para

pembuat kebijakan diberbagai negara mengadopsi kebijakan yang mendorong munculnya *whistleblowing* (Lewis 2008; Schmidt 2009). Di Indonesia, keefektifan *whistleblowing* untuk mendeteksi kejahatan telah dibuktikan oleh adanya pengungkapan Kasus “Papa Minta Saham” oleh Sudirman Said, ketika menjabat sebagai Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM).

Meskipun keefektifan *whistleblowing* dalam mengungkapkan kasus kecurangan telah dibuktikan dalam banyak kasus, namun hingga saat ini masih sedikit yang diketahui mengenai faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Hal ini disebabkan karena adanya anggapan *whistleblowing* adalah baik secara moral dan diperlukan, akan tetapi hanya sedikit yang berniat untuk melakukannya dalam suatu organisasi dan lebih sedikit lagi yang benar-benar bertindak nyata melakukan *whistleblowing* tersebut (Ponnu *et al.*, 2008). Miceli and Near (1988) mengatakan bahwa belum ada teori secara komprehensif menjelaskan mengapa karyawan berniat menjadi *whistleblowing* dengan melaporkan perilaku ilegal atau tidak etis dalam sebuah organisasi, sedangkan sebagian karyawan lainnya tidak. Oleh karena itu, demi mendorong karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing* masih relevan dan diperlukan.

Penelitian mengenai *whistleblowing* telah berupaya menguji faktor-faktor yang diduga mempengaruhi keputusan seseorang melakukan *whistleblowing*. Faktor-faktor tersebut antara lain *locus of control*, komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan pelanggaran, status pelanggar, penalaran moral dan keadilan organisasi (Cortina *et al.*, 2003; Winardi, 2013; Kuncara *et al.*, 2017). Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan melakukan *whistleblowing*. Selanjutnya, Hwang *et al.*, (2008) menyatakan bahwa diantara sekian banyak faktor tersebut, tingkat moralitas dan diikuti oleh kebijakan organisasi mengenai perilaku *whistleblowing* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap keputusan individu dalam melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh dari penalaran moral dan keadilan organisasi terhadap kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini mengembangkan penelitian-penelitian terdahulu mengenai *whistleblowing* dengan cara menguji pengaruh interaksi antara penalaran moral dan keadilan organisasi yang belum

diuji pada riset terdahulu. Hal ini didasarkan pada argumen teori sosial kognitif yang menyatakan bahwa terdapat interaksi antara variabel individu dan variabel situasional dalam memengaruhi perilaku individu. Pengujian secara bersamaan mengenai interaksi kedua variabel ini lebih menggambarkan kondisi yang sering terjadi di lapangan, dimana kedua kondisi ini sering terjadi secara bersamaan. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode eksperimen. Kekuatan dari pendekatan eksperimental adalah peneliti mengamati perilaku di lingkungan yang mereka kontrol (Charness *et al.*, 2012).

Penelitian berkontribusi terhadap penelitian akuntansi dikarenakan penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris yang mendukung teori sosial kognitif yang menyatakan adanya interaksi antara variabel individu dan situasional dalam mempengaruhi perilaku individu, khususnya dalam konteks *whistleblowing*. Dari segi praktis, topik *whistleblowing* adalah penting karena ia berkontribusi terhadap peningkatan dalam sistem pengendalian internal (Patel, 2003). Selain itu, *whistleblowing* bisa meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka panjang karena *whistleblowing* bisa memberikan solusi bagi organisasi. Apalagi, anggota organisasi, investor, kreditor, dan masyarakat umum bisa mengambil manfaat dari penghentian penyimpangan organisasi yang diungkap oleh *whistleblower*.

Welton *et al.*, (1994) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Beberapa orang memandang perilaku *whistleblowing* adalah baik karena mengungkapkan kecurangan dalam organisasi, namun beberapa orang lainnya memandang perilaku ini sebagai bentuk pengkhianatan kepada rekan kerja maupun atasan. Adanya pandangan yang bertentangan tersebut menyebabkan calon *whistleblower* mengalami dilema dalam menentukan sikap yang dapat mendistorsi minat *whistleblowing*. Hasil studi menunjukkan bahwa level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka (Liyanarachchi and Newdick, 2009). Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika. Menurut Rest (1979), semakin tinggi level penalaran moral seseorang, maka semakin tinggi untuk melakukan sesuatu hal yang benar.

Ketika seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, maka keputusan tersebut akan

dipengaruhi oleh kepribadian individu dan lingkungan tempat individu berada dan ketakutan akan pembalasan (Near and Miceli, 2005). Hasil penelitian menemukan individu dengan tingkat penalaran moral tinggi memiliki kecenderungan lebih tinggi melakukan *whistleblowing* daripada individu dengan tingkat penalaran moral rendah (Liyanarachchi and Newdick, 2009).

Kemampuan seorang individu mengatasi dan menginterpretasikan sebuah dilemma etis dipengaruhi oleh penalaran moralnya (Xu and Ziegenfuss, 2008; Liyanarachchi and Newdick, 2009). Akibatnya, terdapat banyak penelitian yang menguji mengenai tingkat penalaran moral akuntan dan mahasiswa akuntansi serta menguji bagaimana ini mempengaruhi keputusan serta kemampuannya untuk menginterpretasikan masalah etis (Arnold and Ponemon, 1991; Chan and Leung, 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penalaran moral seseorang dan penilaian moral mempengaruhi perilaku etis individu (Arnold and Ponemon, 1991; Chan and Leung, 2006). Oleh karena itu, seseorang dengan penalaran moral tinggi akan berperilaku berbeda dengan seseorang yang memiliki penalaran moral rendah ketika menghadapi suatu permasalahan etis. Penelitian Chan and Leung (2006) menunjukkan semakin tinggi tingkat penalaran moral seseorang, maka orang tersebut memiliki kecenderungan lebih besar melakukan hal yang benar. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian itu dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat penalaran moral tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk melakukan *whistleblowing*, dibandingkan seseorang yang memiliki tingkat penalaran moral rendah.

H₁: Individu dengan tingkat penalaran moral lebih tinggi memiliki niat lebih besar untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu dengan tingkat penalaran moral lebih rendah.

Penelitian yang membahas keadilan organisasi telah memperkenalkan tiga tipe keadilan yaitu keadilan distribusi (*distributive justice*), keadilan procedural (*procedural justice*) kemudian Bies and Moag (1986) memperkenalkan keadilan interaksional (*interactional justice*). *Distributive justice*, terkait dengan keadilan dalam hasil yang diterima. Adams (1965) menyatakan bahwa orang-orang menentukan apakah mereka diperlakukan adil dengan membandingkan rasio *input* yang mereka berikan (misalnya, waktu dan sumber daya) dihubungkan dengan apa yang mereka terima (misalnya gaji dan promosi). Selanjutnya, perbandingan rasio ini dibandingkan dengan perbandingan rasio yang sama

pada orang lain. *Procedural justice* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai keadilan proses dalam mengalokasikan hasil. Leventhal *et al.* (1980) mengidentifikasi enam kriteria yang digunakan untuk menilai keadilan procedural yaitu konsistensi (prosedur dikatakan adil ketika prosedur tersebut diterapkan secara konsisten pada semua orang dan dari waktu ke waktu), bebas dari bias, akurat (mengandalkan informasi yang baik), mengandung mekanisme untuk mengoreksi keputusan yang salah, sesuai dengan konsep moralitas dan mewakili (yaitu mengambil dan mempertimbangkan pendapat dari semua kelompok yang terkena dampak). *Interactional justice* berhubungan dengan sejauh mana seseorang diperlakukan secara adil dan baik serta diberikan informasi yang relevan. Keadilan interaksional mengacu pada kualitas perlakuan interpersonal yang diterima selama diberlakukannya prosedur organisasi (Bies and Moag, 1986). Ini mencakup berbagai tindakan yang menunjukkan kepekaan sosial, seperti ketika supervisor memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat (misalnya, mendengarkan kekhawatiran bawahan, menyediakan penjelasan yang memadai mengenai keputusan, menunjukkan empati terhadap penderitaan orang lain).

Keadilan distributif adalah keadilan organisasi terkait dengan hasil. Keadilan distributif merupakan dimensi dari keadilan organisasi yang pertama ditemukan (Adams, 1965). Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, Miceli and Near (1992) menyatakan bahwa penghargaan dapat diberikan oleh perusahaan terhadap *whistleblower* adalah ketersediaan organisasi untuk memperbaiki perilaku salah. Semakin individu merasa *whistleblowing* adalah mekanisme yang efektif dalam menghentikan perilaku penyimpangan yang terjadi di organisasi maka semakin tinggi motivasi mereka untuk melaporkan kecurangan yang terjadi (Miceli *et al.*, 2008). Sebaliknya, terjadinya perilaku penyimpangan secara berkelanjutan dalam organisasi menunjukkan bahwa organisasi mentoleransi perilaku penyimpangan yang terjadi dan hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan untuk mengungkapkan penyimpangan dalam organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa penyelesaian yang adil terkait pengaduan yang dilakukan oleh *whistleblower* dapat meningkatkan pelaporan kesalahan yang terjadi di perusahaan (Miceli *et al.*, 2008). Seseorang yang melakukan *whistleblowing* mengharapkan agar perusahaan melakukan investigasi terkait laporan yang diberikan dan menghentikan perilaku yang salah. Selanjutnya,

Seifert *et al.* (2010) juga menemukan bahwa persepsi keadilan distributif yang tinggi meningkatkan kecenderungan akuntan manajemen dan auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, maka dapat dibangun hipotesis penelitian:

H_{2a}: Keadilan distributif berpengaruh positif pada niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan pada proses, dan merupakan dimensi kedua dari keadilan organisasi. Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan pelaporan terkait perilaku yang salah, maka kebijakan dan prosedur perusahaan mengenai *whistleblowing* haruslah konsisten dan terbebas dari bias (Miceli *et al.*, 2012; Tangirala and Ramanujam, 2008). Semakin individu merasa bahwa terdapat prosedur yang adil, misalnya terdapat saluran untuk melaporkan kecurangan maka motivasi mereka untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi (Miceli *et al.*, 2008). (Miceli *et al.*, 2012) menunjukkan bahwa perlakuan adil terhadap karyawan, termasuk adanya kebijakan dan prosedur yang dianggap adil mendukung *organizational citizenship*. Selain itu, keadilan prosedural tampaknya mendorong komitmen moral terhadap organisasi dan toleransi yang lebih rendah terhadap pelanggaran etika oleh rekan sejawat.

Cohen-Charash and Spector (2001) yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku pro-sosial menemukan bukti yang mendukung bahwa keadilan prosedural dapat meningkatkan *whistleblowing*. Lebih lanjut, tingkat keadilan prosedural yang lebih tinggi juga cenderung meningkatkan akuntan manajemen dan auditor internal untuk melakukan *whistleblowing* (Seifert *et al.*, 2010). Sehingga, dapat dikembangkan hipotesis penelitian:

H_{2b}: Keadilan prosedural berpengaruh positif pada niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

Keadilan interaksional merupakan aspek sosial yang berfokus pada bagaimana karyawan menilai interaksinya dengan atasannya. Keadilan interaksional berhubungan dengan kualitas perlakuan interpersonal yang diterima oleh seorang karyawan dari atasannya, ketika suatu prosedur organisasi diimplementasikan (Bies and Moag, 1986). Miceli *et al.* (2008) menemukan bahwa persepsi seorang individu mengenai keadilan interaksional sangat ditentukan oleh hubungan antara atasan dan bawahannya. Meskipun suatu organisasi memiliki prosedur formal

yang adil terkait dengan pelaporan kesalahan, namun ketidakadilan dalam interaksi antara manajer dan *whistleblower* dapat mengurangi proses formal (Miceli *et al.*, 2008). Sebagai contoh, perlakuan pembalasan dari atasan dapat menjadi perhatian bagi karyawan yang bermaksud melakukan *whistleblowing* (Miceli *et al.*, 2008; Liyanarachchi and Newdick, 2009). Semakin tinggi keyakinan individu bahwa *whistleblowing* tidak akan memiliki dampak yang negatif terhadap karir dan kehidupan pribadinya maka individu akan semakin termotivasi untuk melakukan *whistleblowing* (Miceli *et al.*, 2008).

Penelitian interaksi yang adil, antara *whistleblower* dan atasan dapat meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing* (Miceli *et al.*, 2008; Seifert *et al.*, 2010). Keadilan interaksional terjadi ketika seorang atasan memperlakukan bawahan dengan hormat, serta tidak melakukan pembalasan (Miceli *et al.*, 2008). Selanjutnya, Seifert *et al.* (2010) juga menemukan bahwa kecenderungan akuntan manajemen dan auditor internal untuk melakukan *whistleblowing* meningkat ketika terdapat keadilan interaksional yang tinggi dalam organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dapat dibangun hipotesis penelitian: H_{2c}: Keadilan interaksional berpengaruh positif pada niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

Teori sosial kognitif menyatakan bahwa terdapat interaksi antara variabel individu dan variabel situasional dalam memengaruhi perilaku individu. Selanjutnya, penelitian sebelumnya juga menyarankan untuk menguji variabel individu dan situasional secara bersama-sama dalam menjelaskan perilaku individu dalam konteks organisasi. Hwang *et al.*, (2008) menemukan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap keputusan individu dalam melakukan *whistleblowing* adalah tingkat moralitas dan diikuti oleh kebijakan organisasi mengenai perilaku *whistleblowing*.

Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor situasional yang dipercaya berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* (Seifert *et al.*, 2010). Sementara, penalaran moral merupakan faktor individu yang memengaruhi keputusan individu untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian:

H₃: Terdapat interaksi antara tingkat penalaran moral dan tingkat keadilan organisasi dalam memengaruhi keputusan seseorang berniat menjadi *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metoda eksperimen laboratorium dengan pola faktorial 3x2x2 antar subyek (*between-subject*). Faktor pertama adalah keadilan organisasi (keadilan distributif, keadilan

prosedural dan keadilan interaksional) dengan level tinggi dan rendah dan faktor kedua adalah keadilan organisasi (tinggi dan rendah). Tabel 1 menyajikan kondisi masing-masing grup dalam sel desain eksperimen.

Tabel 1.
Desain Eksperimen 3x2x2 ANOVA

Keadilan Organisasi		Penalaran Moral	
		<i>Tinggi</i>	<i>Rendah</i>
Distributif	<i>Tinggi</i>	Grup 1 (12 partisipan)	Grup 2 (15 partisipan)
	<i>Rendah</i>	Grup 3 (10 partisipan)	Grup 4 (15 partisipan)
Prosedural	<i>Tinggi</i>	Grup 5 (10 Partisipan)	Grup 6 (15 partisipan)
	<i>Rendah</i>	Grup 7 (11 partisipan)	Grup 8 (16 partisipan)
Interaksional	<i>Tinggi</i>	Grup 9 (12 partisipan)	Grup 10 (13 partisipan)
	<i>Rendah</i>	Grup 11 (11 partisipan)	Grup 12 (16 partisipan)

Sumber: Data diolah, 2018

Partisipan pada eksperimen ini adalah mahasiswa sarjana di perguruan tinggi di Bali. Mahasiswa yang menjadi partisipan diharuskan telah mengikuti mata kuliah analisis laporan keuangan dan pengauditan sehingga diharapkan mampu memahami manipulasi yang diberikan. Penggunaan mahasiswa sebagai pengganti praktisi pada eksperimen di bidang akuntansi telah banyak digunakan [Baird and Zelin Li, 2009; Feng *et al.*, 2011; Mayhew and Murphy, 2014)]. Hasil penelitian Peecher and Solomon (2001) menjelaskan penggunaan mahasiswa dalam

penelitian akuntansi tidak mempengaruhi kualitas serta validitas instrument. Jumlah subjek yang bersedia menjadi partisipan penelitian adalah 180 orang. Sebanyak 24 partisipan tidak berhasil menjawab pertanyaan cek manipulasi dan memiliki hasil pengujian penalaran moral yang tidak valid, sehingga jumlah partisipan yang dapat digunakan adalah sebanyak 156 orang. Partisipan ditugaskan pada salah satu group eksperimen secara acak. Tabel dua menyajikan distribusi dan data demografi eksperimen secara detail.

Tabel 2.
Data Demografi Partisipan Eksperimen

Keterangan	Item	Jumlah	Persentase
Data partisipan yang diolah lebih lanjut	Jumlah data awal	180	100
	Data PM yang tidak valid dan Tidak lolos CM	24	13,3
	Lolos Validitas PM dan CM	156	86,6
Demografi Partisipan			
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	35
	Perempuan	103	65
	Total	156	100

Sumber: Data diolah, 2018

Kasus yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Seifert *et al.*, (2010). Ilustrasi kasus dalam penelitian ini akan disajikan dalam konteks orang ketiga untuk mengurangi *self-report bias* (Arnold and Ponemon, 1991). Selanjutnya, akan diukur persepsi partisipan eksperimen mengenai kecenderungan orang ketiga akan melaporkan kecurangan yang terjadi. Orang ketiga dalam penelitian ini diberikan nama Agus. Dalam eksperimen, Agus adalah karyawan perusahaan yang menemukan adanya kecurangan yang dilakukan oleh atasannya. Contoh kecurangan yang terjadi di organisasi dalam kasus adalah pencatatan pendapatan palsu dan dilakukan untuk tujuan penipuan. Dimensi keadilan dimanipulasi untuk mencerminkan kebijakan dan prosedur *whistleblowing* yang adil dan tidak adil.

Leventhal *et al.* (1980) menjelaskan bahwa komponen keadilan prosedural sebagai suatu konsistensi prosedur dan terbebas dari bias. Kebijakan organisasi terkait *whistleblowing* menyatakan bahwa dalam perusahaan tersedia saluran pelaporan anonim, dan perusahaan akan melindungi *whistleblower*. Oleh karena itu, prosedur yang adil akan digambarkan sebagai perusahaan yang secara konsisten mengikuti kebijakan tersebut, sementara prosedur yang tidak adil digambarkan dengan adanya pelanggaran terhadap kebijakan organisasi tersebut.

Bies and Moag (1986) menggambarkan keadilan interaksional sebagai suatu tindakan yang memperlakukan orang lain dengan hormat, kesopanan, dan bermartabat, serta menyediakan informasi dan penjelasan yang benar. Oleh karena itu interaksi yang adil dalam sketsa kasus yang disajikan sebagai atasan yang menjelaskan kebijakan perusahaan terkait *whistleblowing* dengan menunjukkan kesopanan, martabat, dan penghormatan kepada *whistleblower* potensial. Interaksi yang tidak adil digambarkan dengan seorang atasan yang menjelaskan kebijakan organisasi mengenai *whistleblowing* yang mencerminkan sikap mengancam untuk *whistleblower* potensial.

Konsisten dengan hasil Trevino and Weaver (2001), hasil yang adil (keadilan distributif) dari proses *whistleblowing* digambarkan dalam kasus sebagai tindakan perusahaan untuk menghormati upaya *whistleblower* dengan menyelidiki keluhan dan menghentikan kesalahan yang terjadi. Suatu hasil yang tidak adil disajikan sebagai perusahaan gagal untuk menyelidiki dan menghentikan kesalahan yang dilaporkan.

Setiap sketsa diikuti oleh pertanyaan terkait persepsi responden mengenai kemungkinan orang ketiga (Agus) akan melaporkan kasus pencatatan pendapatan palsu yang dilakukan oleh CFO. Subyek

diminta menunjukkan respon mereka pada sembilan poin skala Likert mulai dari (1) pasti tidak akan dilaporkan, sampai (9) pasti akan melaporkan, dengan titik tengah (5) menunjukkan kemungkinan 50 persen untuk melaporkan. Persepsi partisipan mengenai kecenderungan orang ketiga akan melaporkan kecurangan yang terjadi adalah kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Setelah menyelesaikan kasus terkait *whistleblowing*, partisipan diminta untuk melengkapi tes DIT (*Defining Issues Test*) yang dikembangkan oleh (Rest, 1979) untuk mengukur penalaran moral mereka. Penelitian ini menggunakan DIT versi pendek yang hanya terdiri dari tiga skenario kasus yaitu, *Heinz and the drug, escaped prisoner, dan newspaper*. Kemudian skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat setiap individu terhadap skenario tersebut. DIT akan menghasilkan "P" *score* yang menjadi dasar pengukuran penalaran moral. Peserta diminta untuk mengevaluasi laporan pada lima poin skala dan kemudian diminta untuk mengidentifikasi dan memberikan peringkat dari empat pernyataan yang paling penting untuk setiap skenario dalam urutan kepentingan menurut mereka. Dengan cara ini P-*score* dihitung untuk setiap peserta untuk menunjukkan tingkat penalaran moral peserta.

Pertanyaan manipulasi terdiri atas satu pertanyaan untuk masing-masing tipe keadilan, yaitu distributif, prosedural dan interaksional. Pada cek keadilan distributif, partisipan diminta untuk menilai sejauh mana mereka yakin bahwa perusahaan akan menangani masalah kecurangan yang terjadi pada organisasi secara adil. Pada cek keadilan prosedural, partisipan diminta untuk menilai sejauh mana mereka yakin bahwa prosedur yang diterapkan oleh perusahaan adalah adil. Sedangkan pada cek keadilan interaksional, partisipan diminta untuk menilai sejauh mana mereka yakin bahwa atasan Agus akan memperlakukan bawahan yang melaporkan kecurangan yang terjadi secara adil. Persepsi partisipan mengenai keadilan organisasi tersebut, akan diukur dengan menggunakan skala 7 poin (1=sangat tidak yakin, 7=sangat yakin). Kriteria lolos cek manipulasi adalah partisipan harus menjawab keseluruhan pertanyaan dengan benar yaitu memberikan penilaian 1-3 pada kondisi keadilan rendah dan penilaian 4-7 pada kondisi keadilan tinggi.

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov* dan uji homogenitas varians dilakukan dengan menggunakan *levene's test*. Uji ini digunakan melihat keragaman datan test ini wajib dilakukan pada uji parametris yang menguji perbedaan antara kedua kelompok atau beberapa kelompok yang berbeda subjeknya atau

sumber datanya. Oleh karena itu, *Levene's test* diperlukan sebagai asumsi dari uji independen *t* test dan uji Anova (McClave *et al.*, 2011). Teknik analisis data *three-way Anova* digunakan untuk menguji hipotesis dengan aplikasi statistika SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa pengujian dilakukan untuk menjamin kesetaraan antara kelompok eksperimen. Pertama, memastikan bahwa semua partisipan memiliki pengetahuan akuntansi yang setara. Hal ini dilakukan dengan menggunakan partisipan yang telah

memngikuti kuliah pengauditan dan analisis laporan keuangan. Kedua, pengujian kesetaraan nilai keputusan untuk melakukan *whistleblowing* berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin partisipan yang berpartisipasi dalam eksperimen ini didominasi oleh wanita, yaitu sebanyak 103 subyek (65 persen) dan sisanya 53 subjek (35 persen) adalah partisipan laki-laki. Hasil uji beda keputusan untuk melakukan *whistleblowing* berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai rata-rata keputusan melakukan *whistleblowing* pada laki-laki dan wanita. Dengan demikian dapat disimpulkan

Tabel 3.
Pengujian Jenis Kelamin Terhadap Variabel Dependen

Jenis Kelamin	N	Mean	Sig.
Laki-laki	53	5,34	0,06
Perempuan	103	5,86	

Sumber: Data diolah, 2018

bahwa perbedaan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Sebelum hipotesis diuji dengan menggunakan *Anova-three-way*, asumsi *homogeneity of variance* dapat diuji terlebih dahulu dengan menggunakan *Levene's Test*.

Hasil Pengujian *Levene's* menunjukkan nilai signifikan 0,095 sehingga dinyatakan data respon keputusan menunjukkan varians yang *homogeny*. Tabel 4, menyajikan statistik deskriptif data respon keputusan setiap group eksperimen.

Tabel 4.
Statistik Deskriptif Respon Keputusan Per Group

Keadilan Organisasi		Penalaran Moral		Total
		Tinggi	Rendah	
Distributif	Tinggi	Grup 1	Grup 2	N=27
		N=12	N=15	Mean=7,42
		Mean=7,92	Mean=6,93	Std=0,84
		Std=0,90	Std=0,79	
Prosedural	Rendah	Grup 3	Grup 4	N=25
		N=10	N=15	Mean=4,16
		Mean=4,60	Mean=3,73	Std=0,89
		Std=0,69	Std=1,09	
Interaksional	Tinggi	Grup 5	Grup 6	N=25
		N=10	N=15	Mean=7,45
		Mean=8,30	Mean=6,60	Std=1,02
		Std= 1,05935	Std=0,98	
Total	Rendah	Grup 7	Grup 8	N=27
		N=11	N=16	Mean=4,48
		Mean=5,09	Mean=3,87	Std=0,86
		Std=0,70	Std=1,02	
Total	Tinggi	Grup 9	Grup 10	N=25
		N=12	N=13	Mean=7,26
		Mean=7,83	Mean=6,69	Std=0,71
		Std= 0,94	Std= 0,48	
Total	Rendah	Grup 11	Grup 12	N=27
		N=11	N=16	Mean=3,9
		Mean=4,18	Mean=3,68	Std=0,89
		Std=0,60	Std=1,19	
Total		N=66	N=90	N=156
		Mean=6,32	Mean=5,25	Mean=5,8
	Std=0,82	Std=0,93	Std=0,87	

Sumber: Data diolah, 2018

Hipotesis 1 menguji pengaruh tingkat penalaran moral terhadap kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing*. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kecenderungan karyawan dengan tingkat penalaran moral yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing* adalah 6,32 lebih besar dibandingkan

dengan karyawan dengan tingkat penalaran moral yang rendah yaitu 5,25. Hasil Uji Anova pada Tabel 5, menunjukkan bahwa perbedaan kedua nilai tersebut signifikan ($p < 0.00$), sehingga hipotesis 1 terdukung. Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Hipotesis ANOVA 3x2x2

Sumber	Df	Mean Square	F	Sig
Corrected Model	12	38,11	49,38	0.00***
Intercept	1	256,40	332,29	0.00***
X1 (Tipe Keadilan)	2	1,84	2,39	0.09
X2 (Level Keadilan)	1	387,84	502,63	0.00***
X3 (Penalaran Moral)	1	40,28	52,21	0.000***
X1*X2	2	0,50	0,65	0,52
X1*X3	2	0,88	1,14	0,32
X2*X3	2	2,30	2,98	0,09*
Error	110,34	143	0,77	
Total	5611,00	156		
Corrected Total	567,61	155		

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa partisipan dengan tingkat penalaran moral tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan partisipan dengan tingkat penalaran moral rendah. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat penalaran moral seseorang berpengaruh terhadap keputusannya dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh penalaran moral terhadap kecenderungan melakukan *whistleblowing* (Arnold and Ponemon, 1991; Xu and Ziegenfuss, 2008; Liyanarachchi and Newdick, 2009), yang menemukan bahwa individu dengan penalaran moral tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengungkapkan kecurangan daripada individu dengan penalaran moral rendah. Menurut Kohlberg (1969) penalaran moral adalah suatu pemikiran tentang masalah moral. Welton *et al.*, (1994) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Hasil dari beberapa studi yang dipaparkan (Liyanarachchi and Newdick, 2009) menunjukkan level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang dengan level penalaran moral rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral

tinggi ketika menghadapi dilema etis. Semakin tinggi level penalaran moral seseorang, akan semakin besar kemungkinan melakukan hal yang benar (Rest, 1979).

Hipotesis 2a menguji pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Pada Tabel 4 terlihat bahwa partisipan yang berada pada kondisi keadilan organisasi yang tinggi memiliki nilai rata-rata keputusan untuk melakukan *whistleblowing* yang lebih tinggi (7,42) dibandingkan dengan partisipan yang berada pada kondisi keadilan distributif yang rendah (4,16). Hasil Uji Anova pada Tabel 5, menunjukkan bahwa perbedaan kedua nilai tersebut signifikan $p < 0,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2a terdukung.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis 2a juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* pada seseorang dengan tingkat keadilan organisasional tinggi dibandingkan tingkat keadilan organisasional rendah. Konsisten dengan hipotesis H_{2a} , partisipan dengan kondisi keadilan distributif tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk mengungkapkan kecurangan dibandingkan dengan partisipan pada kondisi keadilan distributif rendah. Keadilan distributif adalah keadilan organisasi terkait dengan hasil. Dalam kaitannya

dengan *whistleblowing*, Seifert *et al.*, (2014) menyatakan bahwa penghargaan yang paling berharga yang dapat diberikan oleh suatu perusahaan terhadap *whistleblower* adalah ketersediaan organisasi untuk memperbaiki perilaku yang salah. Seseorang yang melakukan *whistleblowing* mengharapkan agar perusahaan melakukan investigasi terkait laporan yang diberikan dan menghentikan perilaku yang salah.

Selanjutnya, seperti yang telah diprediksikan pada H_{2b} , partisipan pada kondisi keadilan prosedural tinggi juga memiliki kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan partisipan yang berada pada kondisi keadilan prosedural rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perbedaan yang signifikan antara nilai rata-rata keputusan untuk melakukan *whistleblowing* pada partisipan yang berada pada kondisi keadilan prosedural tinggi dibandingkan kondisi keadilan prosedural rendah ($p < 0,00$). Selanjutnya, seperti yang telah diprediksikan pada H_{2b} , partisipan pada kondisi keadilan prosedural yang tinggi juga memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan partisipan yang berada pada kondisi keadilan prosedural rendah. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kebijakan prosedur perusahaan tentang *whistleblowing* yang konsisten dan terbebas dari bias mampu meningkatkan pelaporan terkait perilaku yang salah dalam suatu organisasi.

Hasil uji statistik menunjukkan hasil signifikan untuk pengujian H_{2c} . Partisipan pada kondisi keadilan interaksional tinggi memiliki kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk melakukan *whistleblower* dibandingkan dengan individu yang berada pada kondisi keadilan interaksional rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada Tabel 5 sebesar (0,000) yang lebih kecil dari (0,01). Individu pada kondisi keadilan interaksional tinggi memiliki kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk melakukan *whistleblower* dibandingkan dengan individu berada pada kondisi keadilan interaksional rendah. Keadilan interaksional berhubungan dengan kualitas perlakuan interpersonal yang diterima oleh seorang karyawan dari atasannya ketika prosedur organisasi diimplementasikan (Bies and Moag, 1986). Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa ketika seorang atasan memperlakukan bawahan dengan hormat, serta tidak melakukan pembalasan maka hal ini dapat mendorong karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

Hipotesis 3 memprediksi terdapat pengaruh interaksi antara faktor keadilan organisasi (tinggi atau

rendah) dengan faktor penalaran moral. Hasil uji ANOVA pada Tabel 5 menunjukkan hasil uji yang signifikan ($F=2,981$, $p=0,09$). Nilai signifikansi adalah 0,09 yaitu lebih kecil dari alpha 10%. Hal ini berarti bahwa H_3 dapat terdukung atau dengan kata lain, terdapat interaksi antara penalaran moral dan keadilan organisasi terhadap kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menduga adanya interaksi antara penalaran moral dan keadilan organisasi dalam memengaruhi keputusan karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan menurut teori sosial kognitif, terdapat interaksi antara variabel individu dan variabel situasional dalam memengaruhi perilaku seseorang. Hasil pengujian H_3 , menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara penalaran moral dan keadilan organisasi terhadap kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian yang signifikan ini mendukung teori sosial kognitif.

SIMPULAN

Hasil pengujian menemukan bahwa individu dengan penalaran moral tinggi memiliki kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk mengungkapkan kecurangan daripada individu dengan penalaran moral rendah. Penelitian juga memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh tingkat keadilan organisasi terhadap kecenderungan karyawan untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di organisasi. Penelitian menemukan bahwa partisipan yang berada pada tingkat keadilan organisasi tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk mengungkapkan kecurangan dibandingkan dengan partisipan pada kondisi keadilan rendah. Selain itu, penelitian menemukan bukti ada interaksi antara penalaran moral dan keadilan organisasi terhadap kecenderungan karyawan melakukan *whistleblowing*.

Selanjutnya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terkait pemakain mahasiswa sebagai subjek penelitian. Meskipun penggunaan mahasiswa sebagai pengganti praktisi pada eksperimen telah banyak digunakan dan beberapa penelitian terdahulu telah menyatakan bahwa penggunaan mahasiswa tidak mempengaruhi kualitas serta validitas instrumen. Akan tetapi, penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan menggunakan praktisi sebagai partisipan eksperimen agar partisipan mampu memahami kompleksitas dari keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Disamping itu, penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai

kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*, seperti faktor individu maupun situasional.

REFERENSI

- Adams, J. . (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz (Ed. Advance in experimental social psychology). *New York:Academic Press*, 2, 267–299.
- Arnold, D. ., & Ponemon, L. A. (1991). Internal Auditors Perception of Whistle Blowing and the Influence of Moral Reasoning: An Experiment. *A Journal of Practice and Theory*, 10, 1–15.
- Baird, J. ., & Zelin li, R. . (2009). An Examination of the Impact of Obedience Pressure on Perception of Fraudulent Acts and the Likelihood of Committing Occupational Fraud. *Journal of Forensic Studies in Accounting and Business*, 1(11–14).
- Bies, R. ., & Moag, J. . (1986). Interactional justice communication criteria of fairness. In R. Lewicki, B.H. Sheppard, and M.H Bazerman (Eds). In *Research on Negotiation in Organization* (Vol. 1, pp. 43–55). Greenwich, CT:JAI Press.
- Chan, S. Y. S., & Leung, P. (2006). The effects of accounting students' ethical reasoning and personal factors on their ethical sensitivity. *Managerial Auditing Journal*, 21(4), 436–457.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. . (2001). The Role of Justice in Organization: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Cortina, L. M., Magley, & Vicky, J. (2003). Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247–265.
- Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on Corporate Fraud? *The Journal of Finance*, 6(December), 2213–2253.
- Feng, M., Ge, W., Luo, S., & Shevlin, T. (2011). Why do CFOs Become Involved in Material Accounting Manipulations? *Journal of Accounting and Economics*, 51(1), 21–36.
- Forensic, K. (2008). *Integrity survey 2008-2009*. New York: NY: KPMG LLP.
- Hwang, D., Staley, B., Te Chen, Y., & Lan, J. (2008). Confucian culture and whistle blowing by professional accountants: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5), 504–526.
- Kohlberg, L. (1969). *Essays on Moral Development. Vol 1: The Philosophy of Moral Development*. HarperandRow.
- Kuncara W., A., Furqorina, R., & Payamta. (2017). Determinants of Internal Whistleblowing Intentions in Public Sector: Evidence from Indonesia. *SHS Web of Conferences*, 34, 1002.
- Leventhal, G., Karuza, J., & Fry, W. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G Mikula (Ed.) *Justice and Social Interacion*. New York, NY: Springer-Verlag.
- Lewis, D. (2008). Ten years of public interest disclosures in the U.K.: Are whistleblowers adequately protected? *Journal of Business Ethics*, 82, 497–507.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistleblowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37–57.
- Mayhew, B. W., & Murphy, P. R. (2014). The Impact of Authority on Reporting Behavior, Rationalization and Affect. *Contemporary Accounting Research*, 31(2), 420–443.
- McClave, J. T., Benson, P. G., & Sincich, T. (2011). *Statistics for Business and Economics* (Eleventh E). USA: Pearson.
- Miceli, M. ., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in Organization*. New York: NY: Lea's Organization and Management Series.
- Miceli, M., Near, J., & Dworkin, T. (2008). Whistle-blowing in organizations. In *New York, NY: Lea's Organization and Management Series*, Routledge, Taylor and Francis Group.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267–281.
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrong doing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2005). Standing Up or Standing By: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing? *Research in Personnel and Human Resource Management* 24, University of Illinois, USA.
- Patel, C. (2003). Some Cross-Cultural Evidence on Whistle-Blowing as an Internal Control Mechanism. *Journal of International Accounting Research*, 2, 69–96.

- Peecher, M. ., & Solomon, I. (2001). Theory and Experimentation in Studies of Audit Judgments and Decisions: Avoiding Common Research Traps. *International Journal of Auditing*, 5(3), 193–203.
- Ponnu, C. ., Naidu, K., & Zamri, W. (2008). Determinants of Whistle Blowing. *International Review of Business Research Papers*, 4(1), 276–298.
- Rest, J. (1979). *Development in Judging Moral Issues (University of Minnesota Press, Minneapolis, MN)*.
- Schmidt, M. (2009). “Whistle Blowing” regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe—An economic perspective. *International Review of Law and Economics*, 25, 143–168.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157–168. <https://doi.org/10.2308/bria-50587>
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707–717.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37–68.
- Trevino, L. K., & Weaver, G. R. (2001). Organizational justice and ethics program” follow-through”: influences on employees’ harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651–671.
- Welton, R. E., Lagrone, R. M., & Davis, J. R. (1994). Promoting the moral development of accounting graduate students: an instructional design and assessment. *Accounting Education*, 3(1), 35.
- 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.
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors’ Reporting Wrongdoing. *J Bus Psycho*, 22, 323–331.

LAMPIRAN

Kasus Eksperimen

Agus telah bekerja pada PT. ABC sebagai akuntan senior selama hampir 4 tahun. PT. ABC merupakan perusahaan go public yang bergerak dibidang pengembangan, perizinan, dan pengiklanan on-screen television guide technology. Melalui teknologi ini pelanggan bisa memilih berbagai macam program televisi. Perusahaan memperoleh pendapatan dari lisensi atas teknologi yang diberikan kepada pihak ketiga dan penjualan iklan yang ditampilkan di layar panduan. Industri media berkembang dengan pesat dan keuangan perusahaan sangat baik. Agus sangat menikmati pekerjaannya dan telah memperoleh review kinerja tahunandiatas rata-rata. Agus adalah akuntan senior yang bertanggung jawab terhadap manajer akuntansi dan manajer akuntansi bertanggung jawab terhadap CFO. Tanggung jawab utama Agus adalah mencatat pendapatan yang diperoleh dari kontrak lisensi tersebut.

Pada kuartal pertama, Agus menemukan pencatatan di buku besar sebesar Rp 2.000.000.000 atas pendapatan penjualan yang tidak pernah dia catat. Setelah melakukan investigasi, ternyata pencatatan itu dilakukan oleh CFO. Ketika Agus meminta penjelasan, CFO menyatakan bahwa pendapatan tersebut berasal dari kontrak yang masih dalam negosiasi dan pendapatan itu perlu dicatat untuk mencapai target laba kuartal tersebut. CFO juga mengatakan kepada Agus bahwa kontrak akan segera selesai dan akan diakui ke tanggal dimana pendapatan dicatat (backdate). Sampai kuartal ketiga, Agus belum menerima kontrak. CFO menyatakan bahwa kontrak gagal dan dia juga mengatakan bahwa pendapatan akan dibalik pada kuartal selanjutnya saat pendapatan mencapai titik maksimum. Agus sangat peduli terhadap kesalahan pencatatan pendapatan pada laporan keuangan kuartalan perusahaan dan sedang mempertimbangkan untuk melaporkan tindakan CFO tersebut.

High Distributif Justice

PT. ABC telah menemukan beberapa contoh pelanggaran etika baru-baru ini. Beberapa bulan yang lalu, teman Agus melaporkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang membebankan biaya perjalanan pribadi pada perusahaan. Sebagai hasil dari laporan tersebut, perusahaan segera menyelidiki dan menghentikan praktek pembebanan biaya perjalanan pribadi pada perusahaan.

Menurut pendapat anda, seberapa besar kemungkinan bahwa Agus akan melaporkan tindakan CFO kepada orang yang tepat dalam perusahaan (Dewan Direksi)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Keterangan

1= Tidak akan melaporkan sama sekali

5= 50% kemungkinan akan melaporkan

9= pasti melaporkan

Low Distributif Justice

PT. ABC telah menemukan beberapa contoh pelanggaran etika baru-baru ini. Beberapa bulan yang lalu, teman Agus melaporkan beberapa karyawan yang membebankan pengeluaran perjalanan pribadi pada perusahaan. Namun, perusahaan tidak menyelidiki atau menghentikan karyawan dari pembebanan perjalanan pribadi. Hal ini menyebabkan karyawan ini, masih membebankan biaya perjalanan pribadi ke perusahaan.

Menurut pendapat anda, seberapa besar kemungkinan bahwa Agus akan melaporkan tindakan CFO kepada orang yang tepat dalam perusahaan (Dewan Direksi)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Keterangan

1= Tidak akan melaporkan sama sekali

5=50%kemungkinan akan melaporkan
 9= pasti melaporkan

High Prosedural Justice

Kebijakan PT. ABC mendorong karyawan untuk melaporkan pelanggaran etika kepada orang yang tepat yaitu dewan direksi. Karyawan juga dapat secara anonim melaporkan kesalahan dengan menelepon nomor bebas pulsa “*alert line*”. Kebijakan menyatakan bahwa tidak ada alat perekam yang merekam nomer pelapor. Selain itu, perusahaan juga melarang pembalasan terhadap mereka yang melaporkan pelanggaran etis yang terjadi dalam perusahaan.

Agus menemukan situasi di mana seorang rekan baru-baru ini melaporkan kesalahan menggunakan “*alert line* “ tersebut.Rekannya puas bahwa anonimitas nya sangat dijaga.

Menurut pendapat anda, seberapa besar kemungkinan bahwa Agus akan melaporkan tindakan CFO kepada orang yang tepat dalam perusahaan (Dewan Direksi)?

Low Prosedural Justice

PT. ABC memiliki kebijakan yang mendorong karyawan untuk melaporkan tindakan pelanggaran kepada orang yang tepat yaitu dewan direksi. Karyawan juga dapat secara anonim melaporkan pelanggaran dengan menelepon ke nomor bebas pulsa “*alert line*”. Kebijakan perusahaan menyatakan bahwa tidak ada alat perekam yang akan merekam nomer pelapor. Selain itu,perusahaan juga melarang pembalasan terhadap mereka yang melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan.

Agus menemukan situasidi mana seorang rekan baru-baru ini melaporkan kesalahan melalui “*alert line*” tersebut. Kemudian rekannya menerima panggilan kembali dari “*alert line* “ untuk menindaklanjuti laporan tersebut. Seorang perwakilan dari “*alert line*” menjelaskan bahwa, jika perlu, nomor telepon dapat diambil dari sistem mereka. Rekan Agus tersebut sangat marah mengetahui bahwa nomor teleponnya telah direkam.

Menurut pendapat anda, seberapa besar kemungkinan bahwa Agus akan melaporkan tindakan CFO kepada orang yang tepat dalam perusahaan (Dewan Direksi)?

1	2	3	4	5	6	7	8	9
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Keterangan
 1=Tidak akan melaporkan sama sekali
 5=50%kemungkinan akan melaporkan
 9= pasti melaporkan

1	2	3	4	5	6	7	8	9
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Keterangan
 1=.Tidak akan melaporkan sama sekali
 5=50%kemungkinan akan melaporkan
 9= pasti melaporkan

High Interaksional Justice

Atasan Agus, membahas mengenai Kebijakan PT. ABC terkait pelaporan kesalahan dengan Agus dan anggota lain dalam departemen. Atasan Agus sangat mendukung kebijakan tersebut. Bahkan atasan Agus baru-baru ini merekomendasikan seorang karyawan untuk memperoleh penghargaan dari PT. ABC karena karyawan tersebut telah menemukan pencurian persediaan dan melaporkannya.

Menurut pendapat anda, seberapa besar kemungkinan bahwa Agus akan melaporkan tindakan CFO kepada orang yang tepat dalam perusahaan (Dewan Direksi)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Keterangan

1=.Tidak akan melaporkan sama sekali

5=50%kemungkinan akan melaporkan

9= pasti melaporkan

Low Interaksional Justice

Atasan Agus, telah membahas mengenai Kebijakan PT. ABC terkait pelaporan pelanggaran dengan Agus dan anggota lain dalam departemen. Atasan Agus, menyatakan bahwa ia tidak setuju dengan kebijakan tersebut karena mendorong karyawan untuk “memata-matai” satu sama lain.

Agus menyadari bahwa, atasannya baru-baru ini memberikan evaluasi kinerja yang rendah kepada seorangkaryawan. Sebelum evaluasi kinerja, karyawan tersebut menemukan pencurian persediaan dan melaporkannya.

Menurut pendapat anda, seberapa besar kemungkinan bahwa Agus akan melaporkan tindakan CFO kepada orang yang tepat dalam perusahaan (Dewan Direksi)?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Keterangan

1=.Tidak akan melaporkan sama sekali

5=50%kemungkinan akan melaporkan

9= pasti melaporkan

Kasus Untuk Mengukur Penalaran Moral (DIT Versi pendek)

RAMA DAN OBAT

Shinta hampir meninggal karena menderita penyakit kanker langka. Ada satu obat yang baru ditemukan oleh ilmuwan dan menurut dokter dapat menyelamatkan nyawanya yang sepuluh kali lebih manjur daripada obat sebelumnya. Bahan dan biaya pembuatan obat tersebut sangatlah mahal. Rama yang merupakan suami Shinta tidak memiliki cukup uang untuk membeli obat tersebut. Rama berusaha untuk meminjam uang ke semua orang yang ia kenal namun tidak berhasil. Oleh sebab itu, Rama mendatangi ilmuwan tersebut untuk meminta keringanan agar dapat membeli obat tersebut. Namun, ilmuwan tersebut menolak permintaan Rama karena tujuan ilmuwan tersebut menemukan obat kanker ini adalah untuk mendapatkan uang. Hal ini membuat Rama mulai berpikir untuk merusak tempat penyimpanan obat ilmuwan tersebut dan mencuri obat untuk Shinta.

Menurut anda, apakah Rama sebaiknya mencuri obat itu ?

Beri tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

- _____Seharusnya mencurinya
- _____Tidak dapat memutuskan
- _____Seharusnya tidak mencuri

PENTING :

Silahkan memberikan pendapat anda mengenai apakah ke 12 dilema dibawah ini penting untuk dipertimbangkan Rama sebelum memutuskan mencuri obat. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Penting (STP), Tidak Penting (TP), Netral (N), Penting (P) dan Sangat Penting (SP).

STP	TP	N	P	SP
				1. Apakah hukum di masyarakat akan ditegakkan.
				2. Hal yang biasa bagi suami untuk sangat peduli pada istrinya, oleh karena itu ia mencuri. Bukankah alami bagi seorang suami yang mencintai dan peduli pada istrinya, oleh karena itu ia mencuri
				3. Apakah Rama bersedia mengambil risiko akan ditembak sebagai pencuri atau dipenjarakan jika ia mencuri obat agar dapat menolong istrinya ?
				4. Apakah Rama adalah pegulat profesional, atau memiliki pengaruh yang cukup besar dengan pegulat profesional.
				5. Apakah Rama mencuri untuk dirinya sendiri atau semata mata untuk membantu orang lain
				6. Apakah hak apoteker atas penemuannya harus dihormati.
				7. Apakah secara sosial dan individual, esensi kehidupan lebih besar dibandingkan kematian
				8. Nilai-nilai apa yang akan menjadi dasar untuk mengatur bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain
				9. Apakah apoteker akan diperbolehkan untuk bersembunyi di balik hukum yang hanya melindungi orang kaya.
				10. Apakah hukum dalam kasus ini akan menjadi klaim dasar dari setiap anggota masyarakat
				11. Apakah apoteker layak untuk dirampok karena begitu serakah dan kejam.
				12. Apakah mencuri dalam kasus ini mempengaruhi jumlah perbuatan baik yang dilakukan oleh masyarakat atau tidak.

Berdasarkan 12 pernyataan diatas, tentukan 4 pernyataan yang menurut anda paling penting. Urutkan dari yang paling penting pertama hingga paling penting keempat. Tulis nomor pernyataannya pada tempat yang telah disediakan.

Dari daftar pertanyaan diatas, pilihlah empat yang paling penting:

Paling penting _____

Paling penting kedua _____

Paling penting ketiga _____

Paling penting keempat _____

PELARIAN DARI PENJARA

Budi telah dijatuhi hukuman penjara selama 10 tahun. Namun setelah satu tahun ia melarikan diri dari tahanan, dan dia pindah ke daerah baru, dan berganti nama menjadi Andi. Selama 8 tahun ia bekerja keras, dan secara bertahap ia menabungkan uangnya cukup banyak untuk mendirikan bisnisnya sendiri. Andi baik kepada para pelanggannya, memberi upah tinggi pada karyawannya, dan memberikan sebagian keuntungannya untuk amal. Kemudian suatu hari, Ibu Puput, tetangganya yang sudah tua mengenalnya sebagai orang yang telah melarikan diri dari penjara 8 tahun lalu, dan ia adalah orang yang dicari-cari polisi.

Haruskah Bu Puput melaporkan Budi a.k.a. Andi ke polisi dan minta agar dia dimasukkan kembali ke penjara ?

Beri tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

- _____ harus melaporkannya
- _____ tidak dapat memutuskan
- _____ tidak melaporkannya

PENTING

*Silahkan memberikan pendapat anda mengenai apakah ke 12 dilema dibawah ini penting untuk dipertimbangkan Bu.Puput sebelum memutuskan untuk melaporkan Budi a.ka. Andi ke polisi. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu **Sangat Tidak Penting (STP)**, **Tidak Penting (TP)**, **Netral (N)**, **Penting (P)** dan **Sangat Penting (SP)**.*

STP	TP	N	P	SP	
					1. Apakah Budi a.ka. Andi belum cukup baik dalam waktu yang lama untuk membuktikan bahwa dia bukan orang yang jahat ?
					2. Setiap kali seseorang lolos dari hukuman untuk sebuah kejahatan, bukankah hanya akan mendorong lebih banyak kejahatan?
					3. Tidakkah kita akan lebih baik tanpa adanya penjara dan pelanggaran pada sistem hukum?
					4. Sudahkah Budi a.ka. Andi benar-benar telah membayar hutangnya kepada masyarakat?
					5. Akankah masyarakat menghancurkan keadilan yang diharapkan Budi a.ka. Andi?
					6. Apa manfaat penjara bagi orang yang dipenjara terlepas dari posisi mereka sebagai masyarakat, khususnya bagi seorang pria yang banyak beramal?
					7. Bagaimana seseorang bisa begitu kejam dan tidak berperasaan dengan mengirim Budi a.ka. Andi ke penjara?
					8. Apakah itu adil untuk semua tahanan yang menjalani seluruh masa hukumannya jika Budi a.ka. Andi berhasil membebaskan diri?
					9. Apakah Bu. Puput merupakan teman baik Budi a.ka. Andi?
					10. Bukankah menjadi tugas warga negara untuk melaporkan penjahat yang melarikan diri, terlepas dari kondisi yang sebenarnya terjadi ?
					11. Seperti apa kehendak masyarakat dan layanan prima bagi publik ?
					12. Apakah dengan memasukkan ke penjara akan berdampak baik bagi Budi a.ka. Andi dan dapat melindungi banyak orang.

Berdasarkan 12 pernyataan diatas, tentukan 4 pernyataan yang menurut anda paling penting. Urutkan dari yang paling penting pertama hingga paling penting keempat. Tulis nomor pernyataannya pada tempat yang telah disediakan.

Dari daftar pertanyaan diatas, pilihlah empat yang paling penting:

Paling penting _____

Paling penting kedua _____

Paling penting ketiga _____

Paling penting keempat _____

KORAN (NEWSPAPER)

Tedi, seorang anak yang masih sekolah di SMA ingin mempublikasikan sebuah koran untuk siswa agar aspirasinya dapat tersampaikan. Ia ingin berbicara tentang perlawanan terhadap perang di Vietnam, dan beberapa peraturan sekolah, seperti aturan yang melarang anak laki-laki mempunyai rambut panjang. Ketika Fred mulai menerbitkan koran itu, ia meminta izin kepala sekolah. Kepala Sekolah mengatakan dengan baik-baik bahwa sebelum koran Tedi dipublikasikan, Tedi harus menyerahkan seluruh artikelnya untuk mendapatkan persetujuan kepala sekolah. Fred setuju, dan segera memuat dua topik dalam dua minggu kemudian. Namun kepala sekolah tidak yakin jika koran Tedi akan mendapatkan banyak perhatian. Namun ternyata para siswa begitu antusias dengan koran tersebut, dan mulai mengadakan protes terhadap peraturan rambut panjang dan aturan lain yang diterapkan di sekolah. Orang tua siswa marah dan keberatan dengan pendapat Tedi. Orang tua siswa menelepon kepala sekolah dan mengatakan bahwa koran itu tidak patriotik dan seharusnya tidak diterbitkan. Sebagai hasil dari pemberontakan tersebut, Kepala Sekolah memerintahkan Tedi untuk menghentikan penerbitan korannya dengan alasan kegiatan Tedi telah mengganggu operasional sekolah.

Haruskah kepala sekolah menghentikan penerbitan koran tersebut ?

Beri tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

- _____ harus dihentikan
 _____ tidak ada keputusan
 _____ seharusnya tidak dihentikan

PENTING

Silahkan memberikan pendapat anda mengenai apakah ke 12 dilema dibawah ini penting untuk dipertimbangkan Kepala Sekolah sebelum menghentikan penerbitan koran. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu **Sangat Tidak Penting (STP)**, **Tidak Penting (TP)**, **Netral (N)**, **Penting (P)** dan **Sangat Penting (SP)**.

STP	TP	N	P	SP	
					1. Kepada siapa Kepala Sekolah lebih bertanggung jawab, kepada siswa atau orang tua?
					2. Apakah kepala sekolah memberikan pernyataan bahwa koran dapat dipublikasikan untuk waktu yang lama, ataukah berjanji untuk menyetujui surat kabar berisi satu topik pada satu waktu saja?
					3. Apakah siswa akan memprotes keras jika kepala sekolah menghentikan penerbitan koran tersebut?
					4. Ketika keamanan sekolah terancam, apakah kepala sekolah memiliki hak untuk memberikan perintah kepada siswa?
					5. Apakah kepala sekolah memiliki kebebasan berbicara untuk mengatakan "tidak" dalam kasus ini?
					6. Jika kepala sekolah menghentikan penerbitan koran itu, apakah ia dapat mencegah diskusi penuh dari permasalahan tersebut?
					7. Apakah perintah kepala sekolah akan membuat Tedi kehilangan kepercayaan pada kepala sekolah?
					8. Apakah Tedi benar-benar berbakti kepada sekolah dan mencintai negaranya?
					9. Apakah penghentian penerbitan koran tersebut dapat mempengaruhi pendidikan siswa dalam berfikir kritis dan memberi penilaian yang objektif ?
					10. Apakah Tedi melanggar hak orang lain saat menyampaikan pendapatnya?
					11. Apakah kepala sekolah dipengaruhi oleh kemarahan orang tua ketika kepala sekolah menentukan apa yang terbaik bagi sekolah?
					12. Apakah Tedi menggunakan korannya untuk membangkitkan kebencian dan ketidakpuasan pada siswa lain?

Berdasarkan 12 pernyataan diatas, tentukan 4 pernyataan yang menurut anda paling penting. Urutkan dari yang paling penting pertama hingga paling penting keempat. Tulis nomor pernyataannya pada tempat yang telah disediakan.

Dari daftar pertanyaan diatas, pilihlah empat yang paling penting:

Paling penting _____

Paling penting kedua _____

Paling penting ketiga _____

Paling penting keempat _____