

## **KAJIAN EMPIRIS TENTANG NIAT *WHISTLEBLOWING* PEGAWAI PAJAK**

**Ana Sofia  
Nurul Herawati  
Rahmad Zuhdi**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura  
Jl. Raya Telang Po. Box. 02 Kamal, Bangkalan-Madura  
Email: nurul3kuskamto@gmail.com; rahmatzuhdi@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*The aims of this research is to examine and analyze the effect of socialization and the Professional Commitment to whistleblowing intentions. The population in this research is tax official in tax service office of Pratama (Kantor Pelayanan Pajak Pratama) of North Gresik of 67 respondents. The questionnaires in this research were distributed to tax official with census. Data analysis used the multiple linear regression.*

*The result of this reseach show that: 1) the socialization affect on whistleblowing intentions; 2) the professional Commitment affect on whistleblowing intentions.*

**Keywords:** *Socialization, Professional Commitment, Tax Officials, Whistleblowing Intentions*

### **PENDAHULUAN**

Meningkatnya kejahatan kerah putih diberbagai negara telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan dan semakin meningkatkan tuntutan penerapan *good governance* baik di sektor swasta maupun publik (Komite Nasional Kebijakan *Governance* 2008). Terkait dengan usaha penerapan *good corporate governance* dan pemberantasan korupsi, suap, serta praktik kecurangan lainnya, telah dilakukan penelitian dari berbagai institusi seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) telah menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) (Komite Nasional Kebijakan *Governance* 2008). Sebagaimana telah dikemukakan Eaton dan Weber (2008) dalam Gottschalk (2011) bahwa *whistleblowing* mengungkapkan sebagian besar kejahatan kerah putih yang dituntut di pengadilan.

Di dunia perpajakan, kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme dan perilaku etis profesi pegawai pajak saat ini masih banyak diperbincangkan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya kasus-kasus korupsi yang dilakukan oleh oknum pajak seperti kasus Gayus yang terjadi pada tahun 2009, kasus Bahasyim Assifie yang terjadi pada tahun 2010 (www.detiknews.com 2012), kasus Suhertanto yang terjadi pada tahun 2010, kasus Edwin yang terjadi pada tahun 2010, kasus Doni Arnanto yang terjadi pada tahun 2010, kasus Amirul yang terjadi pada tahun 2010, kasus Mohammad Ishak yang terjadi pada tahun 2010 (www.surabayapagi.com 2010), kasus Anggrah Suryo yang terjadi pada tahun 2012, kasus Tommy Hendratno yang terjadi pada tahun 2012, kasus Dhana Widyatmika yang terjadi pada tahun 2012 (www.kompasiana.com, 2012). Berbagai kasus perpajakan ini dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi pegawai pajak, sehingga membuat citra pegawai pajak menjadi buruk dimata masyarakat.

Untuk menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat, sejak tahun 2011 Direktorat Jenderal Pajak telah memperkenalkan *whistleblowing system*. Seluruh pegawai pajak dan masyarakat harus berperan secara aktif untuk menjadi pelapor pelanggaran terjadinya dibidang perpajakan. Demi keberhasilan *whistleblowing system*, Direktorat Jenderal Pajak aktif melakukan sosialisasi. Sosialisasi tidak hanya dapat dilakukan melalui penyuluhan. Tercatat angka 61,3% untuk efektifitas sosialisasi/ penyuluhan secara nasional. Angka yang cukup tinggi dan menjanjikan tersampainya informasi perpajakan dengan baik (www.pajak.go.id, 2012).

Saat pertama kali, *whistleblowing system* diluncurkan, Dirjen Pajak Fuad Rahmany mengajak seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak untuk mengubah budaya permisif menjadi budaya korektif yang berarti tidak akan mentolerir adanya pelanggaran dengan cara melaporkannya melalui sarana *whistleblowing system* (www.pajak.go.id 2012).

Seorang pelapor pelanggaran/ kecurangan (*Whistleblower*) di negara barat rata-rata dijadikan panutan/*role model* (Vinten, 1992) atas tindakan berani mereka melaporkan tindakan tidak etis atau illegal walaupun hal tersebut memberikan risiko yang besar terhadap karir pekerjaannya, kehidupan pribadi, maupun *mental outlook* terhadap mereka. Seperti beberapa *Whistleblower* kasus-kasus besar di Amerika termasuk Sherron Watkins, tidak ada satu pun dari mereka yang memperhatikan pandangan publik yang inten terhadap mereka. Motivasi mereka hanya ingin melakukan sesuatu yang benar pada organisasi dimana mereka bertanggungjawab (Malik, 2010: 3). Di Indonesia, keberadaan peraturan tidak seketika membuat masyarakat dan pegawai pajak di Indonesia gemar melakukan *whistleblowing*.

Sosialisasi dan komitmen profesi dalam beberapa penelitian (Malik 2010, Merdikawati 2012, Elias 2008) ditemukan memiliki peran dalam *whistleblowing*. Penelitian tentang *whistleblowing* tidak hanya terdapat di Indonesia namun juga di luar negeri. Penelitian-penelitian tentang *whistleblowing* di antaranya dilakukan oleh Elias (2008) di USA, Krishnan (2011) di Malaysia, Yin Xu dan Douglas (2003) di Norfolk. Di Indonesia penelitian tentang *whistleblowing* di antaranya oleh Malik (2010), Merdikawati (2012), Chasanah (2012), Aditya (2012), Rahadyan dan Andi (2008), Setyadi (2008), dan Siwi (2005). Penelitian yang ada di Indonesia tersebut menggunakan responden mahasiswa akuntansi dan auditor. Jadi belum ada yang menggunakan responden pegawai pajak.

Pada awalnya, subjek penelitian ini dimaksudkan dan telah melakukan penyebaran kuesioner kepada masyarakat khususnya wajib pajak dan pegawai pajak. Namun, hasilnya menunjukkan semua wajib pajak (masyarakat) yang mengisi kuesioner menyatakan tidak mengetahui tentang *whistleblowing*. Jadi untuk saat ini yang mengetahui tentang *whistleblowing* adalah pihak pegawai pajak.

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Sosialisasi

Sosialisasi merupakan suatu proses memperkenalkan peraturan-peraturan dan lembaga-lembaga, baik oleh perseorangan maupun oleh suatu lembaga dengan maksud agar masyarakat tahu suatu peraturan atau lembaga didalam lingkungan kehidupannya (Asmara, 2006: 55).

Tujuan sosialisasi adalah:

1. Masyarakat dididik untuk mengenal, memahami dan menghargai norma dan nilai yang berlaku dalam masyarakat.
2. Agar cara berfikir masyarakat berubah sehingga kebiasaan-kebiasaan hidupnya dapat pula berubah.
3. Mengerti cara yang benar, sasaran yang hendak dicapai dan dapat merasakan secara emosional sehingga dapat memengaruhi tingkah laku.

Sosialisasi dapat berwujud penyebaran informasi melalui media massa dan penyuluhan. Media massa mempunyai pengertian sebagai sarana dan saluran resmi sebagai alat komunikasi untuk menyebarkan berita dan pesan kepada masyarakat luas. Sarana komunikasi tersebut dapat berupa koran, majalah, radio, televisi, film, poster, spanduk dan brosur (kamus besar bahasa Indonesia dalam Asmara, 2006: 58).

Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dalam Asmara (2006: 86), penyuluhan adalah penerangan, yaitu proses, perbuatan, cara, menjelaskan (memberikan penjelasan), uraian dan sebagainya yang memberikan penjelasan, atau pekerjaan yang memberikan penjelasan tentang sesuatu hal.

Tujuan penyuluhan adalah:

1. Menjadikan masyarakat memahami dalam ketentuan-ketentuan yang dalam peraturan-peraturan yang mengatur kehidupannya sebagai orang-perorangan.
2. Membina dan meningkatkan kesadaran masyarakat sehingga taat secara sukarela tanpa dorongan atau paksaan.

### **Komitmen Profesi**

Menurut Tranggono dan Andi (2008: 81), komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Yuveta (2010: 48), komitmen profesi adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan adalah: 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; 2) Kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan 3) Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979 dalam Aji dan Sabeni, 2003).

Aranya dkk (1982) dalam Yuveta (2010: 48) menyatakan komitmen profesional adalah:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi.
2. Sebuah kemauan menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

### **Whistleblowing System**

Near dan Miceli (1985) dalam Malik (2010: 16), mengartikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik ilegal atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Menurut Miceli dan Near (2002) dalam Malik (2010: 16) bahwa kebanyakan *Whistleblower* pertama kali mengungkapkan penemuannya kepada internal, sebelum melaporkannya kepada publik.

Lewis (2005) dalam Malik (2010: 17), mengatakan bahwa *whistleblowing* dapat dipandang sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari pandangan pemberi kerja, pekerja yang pertama kali melapor kepada manajernya atas pelanggaran yang terjadi dapat memberi kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit.

Elias (2008) dalam Malik (2010: 16), menambahkan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. *Whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Menurut Vadera *et al.* (2009) dalam Gottschalk (2011), *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (atau mantan) ilegal, tidak bermoral, atau praktik-praktik tidak sah di bawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat memengaruhi tindakan.

Pada tahun 2003, Whistleblower di Amerika Serikat menerima \$ 4.100.000 dalam penghargaan (Gottschalk, 2011). Inilah yang Tellechea (2008) dalam Gottschalk (2011) menyebut korupsi terbalik, dimana individu dan entitas tertarik dengan insentif untuk mengungkap dan melaporkan kesalahan dengan cepat dan efisien memberikan mereka bagian dari setiap dana disita.

### **Whistleblowing Direktorat Jenderal Pajak (DJP)**

Di dunia perpajakan sendiri dalam rangka mencegah dan melakukan deteksi dini atas pelanggaran yang mungkin terjadi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) melalui peningkatan peran serta pegawai dan masyarakat secara aktif untuk menjadi pelapor pelanggaran (*Whistleblower*). DJP telah menerbitkan Surat Edaran No. SE-11/PJ/2012 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Isi Surat Edaran Direktorat Jenderal Pajak Nomor SE-11/PJ/2012 diantaranya yaitu tata cara malaporkan pengaduan, tata cara pengelolaan pengaduan, tata cara penerimaan pengaduan, tindak lanjut atas laporan hasil pemeriksaan, dan nomor identitas pengaduan.

Menurut Surat Edaran DJP Nomor SE-11/PJ/2012, pengaduan dilakukan dengan cara:

- a. Secara langsung, yaitu melalui tatap muka dengan petugas *Help Desk* Direktorat Kepatuhan Internal dan Transformasi Sumber Daya Aparatur (KITSDA);
- b. Secara tidak langsung, yaitu melalui saluran pengaduan yang disediakan berikut ini:
  - 1) Saluran telepon (021) 52970777;
  - 2) Kring Pajak 500200;
  - 3) Faksimili (021) 5251245;
  - 4) Email kode.etik@pajak.go.id;
  - 5) Email pengaduan@pajak.go.id;
  - 6) Menu pengaduan pada Sistem Informasi Keuangan, Kepegawaian dan Aktiva (SIKKA) masing-masing pegawai;
  - 7) Website layanan pengaduan ([www.pengaduan.pajak.go.id](http://www.pengaduan.pajak.go.id));
  - 8) Surat tertulis, kepada: Direktur Jenderal Pajak; Direktur KITSDA; Direktur Penyuluhan, Pelayanan dan Hubungan Masyarakat (P2Humas); Direktur Intelijen dan Penyidikan; Pimpinan Unit Vertikal Direktorat Jenderal Pajak.

Terkait dengan Nomor Identitas Pengaduan diatur sebagai berikut:

- a. Terhadap setiap pengaduan yang diterima diberikan nomor identitas pengaduan, yaitu nomor yang dihasilkan secara otomatis oleh SIPP;
- b. Untuk menghindari perekaman ganda dalam SIPP, sebelum dilakukan *input* atas suatu pengaduan, petugas menerima pengaduan dan/atau petugas *Help Desk* Direktorat KITSDA wajib mengecek apakah pengaduan tersebut sudah pernah di-*input* sebelumnya;
- c. Nomor identitas pengaduan sebagaimana tersebut pada huruf a di atas muncul:
  - 1) Secara otomatis, dalam hal pengaduan dilaporkan melalui menu pengaduan pada SIKKA;
  - 2) Setelah pengaduan di-*input* ke dalam SIPP oleh petugas penerima pengaduan atau petugas *Help Desk* Direktorat KITSDA;
- d. Prosedur pemberian Nomor Identitas Pengaduan:
  - 1) Diberikan langsung oleh petugas *Help Desk* Direktorat KITSDA kepada pelapor pada akhir pertemuan/tatap muka, dalam hal pengaduan disampaikan secara langsung;
  - 2) Diberikan langsung oleh petugas penerima pengaduan kepada pelapor pada akhir pembicaraan, dalam hal pengaduan disampaikan melalui telepon ke nomor (021) 52970777;
  - 3) Melalui notifikasi dalam bentuk email balasan, dalam hal pengaduan disampaikan melalui email kode.etik@pajak.go.id atau pengaduan@pajak.go.id;
  - 4) Melalui notifikasi otomatis, segera setelah pelapor mengirimkan pengaduannya, dalam hal pengaduan disampaikan melalui menu pengaduan pada SIKKA yang bersangkutan;
  - 5) Diberikan oleh petugas *Help Desk* Direktorat KITSDA kepada pelapor, setelah pelapor menunjukkan tanda pengenal asli sesuai dengan fotokopi identitas yang dilampirkan dalam surat pengaduan tertulisnya, dalam hal pengaduan disampaikan melalui surat tertulis dan materi pengaduan terkait indikasi pelanggaran disiplin dan/atau kode etik pegawai;
  - 6) Diberikan kepada pelapor setelah proses validasi (tahap konfirmasi awal pengaduan) oleh petugas Pengaduan Direktorat P2Humas, dalam hal pengaduan disampaikan melalui Kring Pajak 500200;

- 7) Diberikan oleh petugas Pengaduan Direktorat P2Humas kepada pelapor setelah proses penelaahan oleh petugas Pengaduan Direktorat P2Humas, dalam hal pengaduan disampaikan melalui website layanan pengaduan ([www.pengaduan.pajak.go.id](http://www.pengaduan.pajak.go.id));
- e. Pelapor berhak mendapatkan informasi mengenai tindak lanjut penanganan pengaduan dengan menyebutkan nomor identitas pengaduan melalui:
  - 1) Kring Pajak 500200 untuk pengaduan terkait dengan pelayanan perpajakan;
  - 2) Help Desk Direktorat KITSDA, untuk pengaduan terkait dengan indikasi pelanggaran dan/ atau kode etik;
- f. Pelapor yang tidak dapat menyebutkan Nomor Identitas Pengaduan tidak diberikan informasi mengenai tindak lanjut penanganan pengaduan yang ditanyakan;
- g. Untuk mendapatkan informasi mengenai tindak lanjut penanganan pengaduan sebagaimana tersebut pada huruf d diatas, pelapor dihimbau untuk:
  - 1) Memilih saluran pengaduan yang memungkinkan untuk diberikan Nomor Identitas Pengaduan secara langsung kepada pelapor;
  - 2) Melampirkan fotokopi identitas yang valid dalam hal pengaduan disampaikan melalui surat tertulis.

Agar *whistleblowing system* dapat dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP), pimpinan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) telah melaksanakan sosialisasi kepada pegawai di lingkungan Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DJP (Kanwil DJP) di seluruh Indonesia.

### **Manfaat Whistleblowing System**

Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan melaporkan pelanggaran.

Beberapa manfaat penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
7. Meningkatkan reputasi perusahaan dimata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum; dan
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Bagi organisasi yang menjalankan aktivitas usahanya secara etis, *whistleblowing system*, merupakan bagian dari sistem pengendalian, namun bagi organisasi yang tidak menjalankan aktivitas usahanya dengan tidak etis, maka *whistleblowing system* dapat menjadi ancaman (Komite Nasional Kebijakan *Governance* 2008).

### **Penelitian Terdahulu**

*Whistleblowing system* adalah suatu sistem yang digunakan oleh Direktorat Jenderal Pajak untuk mengungkap dan memberantas tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pajak demi menciptakan citra baik di masyarakat. Dalam pelaksanaannya, Direktorat Jenderal

Pajak bekerjasama dengan KPK dalam memberantas korupsi yang terjadi di lingkungan pajak. Penelitian tentang *whistleblowing* tidak hanya dilakukan di Indonesia saja melainkan di Luar Negeri juga ada (lampiran 1).

### **Pengembangan Hipotesis** **Pengaruh Sosialisasi terhadap Niat *Whistleblowing***

Sosialisasi merupakan determinan yang penting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya. Effendy dalam Indriani (2010: 28), sosialisasi (pemasyarakatan) adalah penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang lain bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif yang menyebabkan ia sadar akan fungsi sosialnya sehingga ia dapat aktif di dalam masyarakat. Terkait dengan niat *whistleblowing* dalam melaporkan kasus pelanggaran yang diakibatkan oleh tindakan pelaporan tersebut, Elias (2008) menemukan bahwa semakin tinggi level sosialisasi antisipatif seseorang, maka makin tinggi pula kecenderungan orang tersebut melakukan *whistleblowing*.

Malik (2010), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat sosialisasi antisipatif pada mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi mereka pentingnya *whistleblowing* dan keinginannya untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Merdikawati (2012) yang menyebutkan bahwa tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa dan hasilnya adalah sosialisasi berpengaruh pada niat *whistleblowing*. Jika *whistleblowing* di uji pada pegawai pajak, diduga ada pengaruh yang lebih besar lagi karena yang melakukan sosialisasi adalah pegawai pajak sendiri dan pegawai pajak masuk dalam sistem. Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh antara sosialisasi pada pegawai pajak dengan niat *whistleblowing*.

H1: Ada pengaruh sosialisasi pada pegawai pajak terhadap niat *whistleblowing*.

### **Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Niat *Whistleblowing***

Dalam melakukan suatu pekerjaan, pegawai pajak dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Malik (2010), menyimpulkan bahwa semakin tinggi level komitmen profesi seseorang, maka semakin tinggi anggapan bahwa *whistleblowing* adalah suatu yang penting. Smith dan Hall dalam Malik (2010), menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat komitmen profesional afektif dengan tujuan atau keinginan profesionalnya.

Malik (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat komitmen profesional pada mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi akan pentingnya *whistleblowing* dan keinginannya untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Merdikawati (2012), membuktikan bahwa mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian tentang komitmen profesi di atas dilakukan pada mahasiswa dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesi berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Jika uji tersebut dilakukan pada pegawai pajak, diduga ada pengaruh yang lebih besar lagi. Dengan adanya *whistleblowing*, maka komitmen pegawai pajak terhadap profesinya sangat dipertaruhkan karena peraturan tentang *whistleblowing* dibuat oleh pihak DJP dan diberlakukan pada pegawai pajak sendiri untuk menciptakan perpajakan yang bersih dari adanya KKN. Dari penjelasan di atas diduga ada pengaruh antara komitmen profesi pegawai pajak dengan niat *whistleblowing*.

H2: Ada pengaruh komitmen profesi pegawai pajak terhadap niat *whistleblowing*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gresik Utara yang berjumlah 67 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan atas beberapa pertimbangan.

Pertama, jumlah perusahaan besar yang cukup banyak di wilayah KPP Pratama Gresik Utara. Kedua, di KPP Pratama Gresik Utara belum ada kasus *whistleblowing*. Ketiga, sebelumnya peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada masyarakat, khususnya wajib pajak. Hasilnya adalah semua wajib pajak menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui tentang *whistleblowing*. Hal karena pihak KPP belum memberikan sosialisasi tentang *whistleblowing system* kepada masyarakat, khususnya wajib pajak. Jadi untuk saat ini yang mengetahui tentang *whistleblowing* adalah pihak pegawai pajak. Teknik sampling yang digunakan adalah jenuh (*sensus*) yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di KPP Pratama Gresik Utara.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber yang diperoleh dari kuesioner yang dijawab oleh responden pegawai pajak di KPP Pratama Gresik Utara. Sumber kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Setyadi (2008) untuk variabel sosialisasi, penelitian Setyadi (2008) dan Ramdani (2010) untuk variabel komitmen profesi, penelitian Cahyono (2008), Istiqomah (2010), dan Malik (2010) untuk variabel niat *whistleblowing*.

### Operasional Variabel Sosialisasi (X1)

Asmara (2006: 55), sosialisasi adalah proses memperkenalkan peraturan-peraturan dan lembaga-lembaga, baik oleh perseorangan maupun oleh suatu lembaga dengan maksud agar masyarakat tahu adanya peraturan atau lembaga didalam lingkungan kehidupannya. Variabel sosialisasi akan diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Indikator yang digunakan penelitian ini adalah indikator yang dikembangkan oleh Setyadi (2008). Indikator tersebut antara lain: 1) Informasi risiko *whistleblower*; 2) Informasi penghasilan pegawai pajak; 3) Niat memberikan laporan pelanggaran yang benar (bukan fitnah); 4) Informasi ketentuan/aturan *whistleblowing system*.

### Komitmen Profesi (X2)

Aranya *et al.* (1981) dalam Setyadi (2008), bahwa komitmen profesional berhubungan dengan sifat yang dibentuk oleh individu terhadap profesi mereka masing-masing. Komitmen ini mencakup kepercayaan, penerimaan, sasaran dan nilai terhadap profesi. Terdapat keinginan untuk mengerahkan segenap tenaga dan usaha atas nama profesi dan ada hasrat untuk mempertahankan keanggotaan didalam profesi dimaksud.

Variabel komitmen profesi akan diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikembangkan oleh Setyadi (2008) dan Ramdani (2010). Indikator tersebut antara lain: 1) Kecintaan dan komitmen terhadap profesi; 2) Kinerja tugas profesi pegawai pajak; 3) Pengembangan karir profesi pegawai pajak; 4) Pandangan mengenai profesi pegawai pajak; 5) Kebanggaan menjadi seorang pegawai pajak; 6) Tanggungjawab pegawai pajak terhadap profesinya.

### Niat *Whistleblowing* (Y)

Sulistomo (2012: 12), niat adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa, niat adalah 1) maksud atau tujuan suatu perbuatan; 2) kehendak (keinginan dalam hati) akan melakukan sesuatu. Niat dihubungkan dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Jika tindakan tersebut dilakukan terus menerus, maka akan menciptakan suatu pribadi dengan perilaku yang dilakukannya secara terus menerus tersebut.

Variabel niat *Whistleblowing* akan diukur dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikembangkan oleh Cahyono (2008), Istiqomah (2010), dan Malik (2010). Indikator meliputi: 1) Keaktifan melaporkan pelanggaran; 2) Saran kepada teman; 3) Pertimbangan risiko; 4) Keinginan menjadi *Whistleblower*; 5) Kebanggaan menjadi *Whistleblower*.

## METODE PENELITIAN

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima, prosedur analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

### Analisis Data

Analisis yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yaitu melihat pengaruh sosialisasi, komitmen profesi dan niat *Whistleblowing*. Model regresi yang digunakan dirumuskan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Niat *Whistleblowing*
- X1 : Komitmen Profesi
- X2 : Konstanta
- a : Koefisien Regresi
- b : Sosialisasi
- e : error

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel sosialisasi, komitmen profesi dan niat *Whistleblowing*, maka pengujian hipotesis penelitian terhadap variabel-variabel sebagai berikut:

1. Uji Determinasi ( $R^2$ ). Pengujian  $R^2$  digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila  $R^2$  sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila  $R^2$  semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel sosialisasi dan komitmen profesi berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing* pegawai pajak. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak atau secara parsial variabel sosialisasi dan komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing* pegawai pajak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Proses Pengumpulan Kuesioner

Untuk memperoleh data yang diinginkan, digunakan, maka disebarakan kuesioner kepada 99 masyarakat, khususnya wajib pajak dan 1 pegawai pajak. Namun, karena semua masyarakat yang mengisi kuesioner tidak mengetahui tentang *whistleblowing*, maka peneliti berinisiatif untuk menyebarkan kuesioner tidak hanya pada 1 pegawai pajak saja melainkan menyebarkan ke seluruh pegawai pajak. Kuesioner yang disebarakan ke seluruh pegawai pajak berbeda dengan kuesioner yang disebar ke 99 masyarakat (wajib pajak) dan 1 pegawai pajak karena variabel yang digunakan berbeda.

Karena banyaknya wajib pajak yang tidak mengetahui tentang *whistleblowing system* maka dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan 1 (satu) objek saja yaitu pegawai pajak karena untuk saat ini pegawai pajak-lah yang mengetahui tentang *whistleblowing*



system. Kuesioner disebarikan kepada seluruh pegawai pajak dengan bantuan subag umum yang berjumlah adalah 67.

Kuesioner yang kembali adalah sebanyak 46 kuesioner, yang tidak dapat diolah sebanyak 16 kuesioner dan yang dapat diolah dan dianalisis adalah sebanyak 30 kuesioner. Selanjutnya, hasil jawaban responden dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS 13.0.

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara masing-masing indikator pertanyaan terhadap total skor konstruk yang semua hasilnya signifikan pada level 0,000 (tabel 1). Secara keseluruhan semua item pertanyaan menunjukkan nilai lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan sebesar 5 persen. Jadi dapat disimpulkan semua indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas

Variabel		Signifikansi	Taraf Sig	Keputusan
X1	Q1	0,000	0,05	Valid
	Q2	0,000	0,05	Valid
	Q3	0,000	0,05	Valid
	Q4	0,000	0,05	Valid
X2	Q1	0,000	0,05	Valid
	Q2	0,000	0,05	Valid
	Q3	0,000	0,05	Valid
	Q4	0,000	0,05	Valid
	Q5	0,000	0,05	Valid
	Q6	0,000	0,05	Valid
Y	Q1	0,000	0,05	Valid
	Q2	0,000	0,05	Valid
	Q3	0,000	0,05	Valid
	Q4	0,000	0,05	Valid
	Q5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang di olah

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan tabel 2. Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Masing-masing variabel yakni sosialisasi nilainya sebesar 0,802. Pada variabel komitmen profesi nilainya sebesar 0,816. Dan variabel niat *Whistleblowing* nilainya sebesar 0,814.

Menurut kriteria Nunnally dalam Malik (2010) angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut cukup reliabel karena nilai Alphanya lebih dari 60%. Nilai Alpha yang lebih dari 60% tersebut menunjukkan bahwa responden konsisten dalam menjawab semua pertanyaan.

Tabel 2.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sosialisasi	4	0,802
Komitmen Profesi	6	0,816
Niat <i>Whistleblowing</i>	5	0,814

Sumber: Data yang diolah

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa angka signifikansi dari uji *kolmogorof smirnov* sebesar 0,205 untuk niat *whistleblowing*, sebesar 0,285 untuk sosialisasi dan sebesar 0,429 untuk komitmen profesi yang mana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Sehingga dapat dijelaskan model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 3.  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Keputusan
X1 (Sosialisasi)	0,285	Normal
X2 (Komit Prof)	0,429	Normal
Y (Niat <i>Whistleblow</i> )	0,205	Normal

Sumber: data yang diolah SPSS

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.  
Hasil Uji Multikolinearitas

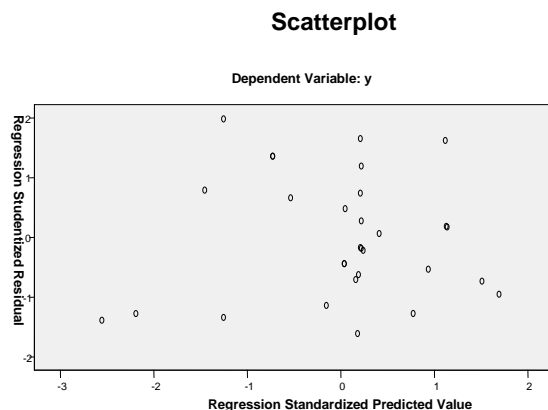
Variabel	VIF	Hasil Keputusan
X1	1,145	Bebas multikolinearitas
X2	1.145	Bebas multikolinearitas

Sumber: data yang diolah SPSS

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* variabel independen yang kurang dari 0,10. Hal ini berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel tergantung yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan cara pengamatan terhadap *scatter plot* dalam gambar 1. Grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang diperoleh layak digunakan.



Sumber: data yang diolah SPSS

Gambar 1.  
Hasil Uji Heterokedastisitas

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS 13.0 dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.  
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Ket
Constant	1,372			
Sosialisasi (X1)	0,465	2,383	0,024	Sig
Komitmen Profesi (X2)	0,441	4,151	0,000	Sig
Variabel Terikat	Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)			
R	0,748			
R Square	0,560			
Adjusted R Square	0,527			

Sumber: Data yang diolah

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 1,372 + 0,465 X_1 + 0,441 X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan:

- Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai  $b_0$  (konstanta) sebesar 1,372 dan mempunyai nilai positif, apabila semua variabel bebas konstan atau nol.
- Nilai  $b_1$  sebesar 0,465 merupakan nilai koefisien regresi variabel sosialisasi terhadap niat *whistleblowing*, yang berarti bahwa jika sosialisasi meningkat maka niat *whistleblowing* akan meningkat dan jika sosialisasi menurun maka niat *whistleblowing* akan menurun sebesar 0,465.
- Nilai  $b_2$  sebesar 0,441 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen profesi terhadap niat *whistleblowing*, yang berarti bahwa jika komitmen profesi meningkat maka niat *whistleblowing* meningkat dan jika komitmen profesi menurun, maka niat *whistleblowing* turun sebesar 0,441.

Berdasarkan tabel 5 didapat nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) yaitu sebesar 0,560 menunjukkan bahwa sosialisasi (X1), komitmen profesi (X2) mampu menjelaskan niat *whistleblowing* (Y) sekitar 56%, sedangkan sisanya sebesar 44% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis-Uji T

Berdasarkan perhitungan uji t pada kedua variabel bebas didapatkan hasil sebagai berikut.

1. Sosialisasi (X1) diperoleh nilai t sebesar 2,383 dengan taraf signifikansi 0,024. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 berarti  $H_1$  diterima. Sehingga memiliki signifikan positif, dan pengaruh signifikan antara variabel sosialisasi terhadap niat *whistleblowing*. Dilihat besarnya koefisien regresi variabel sosialisasi diperoleh nilai sebesar 0,465.

Koefisien regresi tersebut bertanda positif, yang artinya besarnya perubahan pada variabel sosialisasi adalah searah. Jika variabel sosialisasi naik atau bertambah, maka adanya niat *whistleblowing* juga akan meningkat atau bertambah, dan sebaliknya jika variabel sosialisasi turun maka kemungkinan adanya niat *whistleblowing* juga mengalami penurunan.

2. Komitmen profesi (X2) diperoleh nilai t sebesar 4,151 dengan taraf signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 berarti  $H_2$  diterima. Sehingga memiliki signifikan positif, dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen profesi terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel komitmen profesi diperoleh nilai sebesar 0,441.

Koefisien regresi tersebut bertanda positif, yang artinya besarnya perubahan pada variabel komitmen profesi adalah searah. Jika variabel komitmen profesi naik atau bertambah maka kemungkinan adanya niat *whistleblowing* juga akan meningkat atau bertambah, dan sebaliknya jika variabel komitmen profesi turun maka adanya niat *whistleblowing* mengalami penurunan.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh sosialisasi terhadap niat *whistleblowing*. Pernyataan ini sejalan dengan tujuan yang terkandung dalam sosialisasi yaitu masyarakat dididik untuk mengenal, memahami dan menghargai norma dan nilai yang berlaku dalam masyarakat; agar cara berfikir masyarakat berubah sehingga kebiasaan-kebiasaan hidupnya dapat pula berubah; dan mengerti cara yang benar, sasaran yang hendak dicapai dan dapat merasakan secara emosional sehingga dapat memengaruhi tingkah laku.

Hasil dari penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian Elias (2008), yang menyebutkan bahwa semakin tinggi level sosialisasi antisipatif seseorang, maka makin tinggi pula kecenderungan orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, penelitian ini juga mendukung dan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Malik (2010) yang menyebutkan bahwa sosialisasi antisipatif pada mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi mereka akan pentingnya *whistleblowing* dan keinginannya untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian Merdikawati (2012) membuktikan bahwa tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

Dengan menggunakan responden pegawai pajak, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen profesi terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Rahadyan dan Andi (2008) yang menyebutkan bahwa agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standar perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik yang mendorong perilaku seseorang yang ideal, bersifat realistis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang tinggi diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Malik (2010) yang menyebutkan bahwa tingkat komitmen profesional pada mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi mereka akan pentingnya *whistleblowing* dan ingin melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Merdikawati (2012) yang menyebutkan bahwa mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal penting dan memiliki kecenderungan melakukan *whistleblowing*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Simpulan penelitian ini adalah:

1. Sosialisasi berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
2. Komitmen profesi berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
3. Banyak masyarakat yang tidak mengetahui tentang *whistleblowing system* akibat belum adanya sosialisasi dari pihak KPP

### Saran

1. Bagi Peneliti, Tempat penelitian yang digunakan hanya satu KPP saja. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian.
2. Bagi KPP Pratama Gresik Utara. diharapkan mengadakan sosialisasi kepada masyarakat secara maksimal agar masyarakat dapat berpartisipasi dalam program *whistleblowing system*.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Disarankan menambah variabel penelitian dan memperluas wilayah penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Reza. 2012. Perlindungan hukum terhadap para pelaku *Whistleblower* pada tindak pidana korupsi. *Karya Ilmiah*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Surabaya.
- Aji, Gunawan dan Sabeni, Arifin. 2003. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. Simposium Nasional Akuntansi VI.
- Asmara, Damar Aryateja. 2006. Peranan Notariat Sebagai Pejabat Lelang Dalam Upaya Sosialisasi Lelang Di Indonesia. *Karya Ilmiah*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cahyo, Dwi. 2008. Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah, *Karya Ilmiah*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Chasanah, Chuswatun. 2012. Faktor-faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Profesi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Artikel Ilmiah*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.
- Elias, R.Z. 2008. The impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students' Ethical Orientation. *Journal of Business Ethich*.
- Gottschalk, Petter. 2011. Pencegahan Kejahatan Kerah Putih: Peran Akuntansi. *Journal of Forensic & Investigative Accounting* Vol. 3. Issue 1.
- Indriani, Aida. 2010. Sosialisasi program pembangunan perumahan bersubsidi oleh Kementerian Perumahan Rakyat, *Karya Ilmiah*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Jakarta.
- Istiqomah, Nurul. 2010. Analisis Persepsi dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Membuka *Karya Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah Gresik. Gresik.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta.
- Krishnan, Loganathan. 2011. A Legal Scrutiny On The Auditors' Role To *Whistleblow*. *Jurnal Undang-Undang & Masyarakat*. hal.149-162.
- Malik, Rahardian. 2010. Analisis perbedaan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa PPA dan Non-PPA pada hubungannya dengan *Whistleblowing*. *Karya Ilmiah*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Merdikawati, Risti. 2012. Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat *Whistleblowing*, *Karya Ilmiah*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Setyadi, Edi. 2008. Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi. *Karya Ilmiah*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sulistomo, Akmal. 2012. Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan, *Karya Ilmiah*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Kartika, Andi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15 No. 1.
- Vinten G. 1992. *Whistleblowing: Corporate Help or Hindrance?*, *Management Decision*.
- [www.pengaduan.pajak.go.id](http://www.pengaduan.pajak.go.id) 6 Desember 2012
- [www.surabayapagi.com](http://www.surabayapagi.com) 24 April 2010
- Yin Xu dan Douglas. 2003. Reward System, Moral Reasoning, and Internal Auditors' *Whistleblowing* Wrongdoing Behavior, *Karya Ilmiah*, Norfolk: Department of Accounting Colleg Business and Public Administration Old Dominion on University.
- Yuteva, Sekarani. 2010. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi, *Karya Ilmiah*, Program Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.

## Lampiran

## Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Malik (2010)	Analisis perbedaan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatis Mahasiswa PPA dan Non-PPA Pada Hubungannya Dengan <i>Whistleblowing</i>	1. Persepsi <i>Whistleblowing</i> 2. <i>Whistleblowing Intention</i> 3. Komitmen Profesi 4. Sosialisasi Antisipatif	Analisis Regresi, Uji Korelasi, Uji Beda, dan Uji Anova	1. Tingkat komitmen profesional mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi mereka akan pentingnya <i>whistleblowing</i> dan keinginannya untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 2. Tingkat sosialisasi antisipatif pada mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi mereka akan pentingnya <i>whistleblowing</i> dan keinginannya untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 3. Terdapat perbedaan tingkat komitmen profesional secara signifikan antara mahasiswa PPA dan Non-PPA. 4. Terdapat perbedaan tingkat sosialisasi antisipatif secara signifikan antara mahasiswa PPA dan Non-PPA. 5. Terdapat perbedaan persepsi pentingnya <i>Whistleblowing</i> secara signifikan antara mahasiswa PPA dan Non-PPA. 6. Tidak terdapat perbedaan tingkat <i>whistleblowing intention</i> yang signifikan antara mahasiswa PPA dan Non-PPA.
Merdikawati (2012)	Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat <i>Whistleblowing</i> .	1. Niat <i>Whistleblowing</i> . 2. Komitmen Profesi. 3. Sosialisasi Antisipatif	Uji Korelasi Spearman	1. Mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi memandang <i>whistleblowing</i> sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 2. Mahasiswa dengan tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang <i>whistleblowing</i> sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
Setyadi (2008)	Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Jawa Tengah).	1. Orientasi Etika 2. Komitmen Profesional 3. Sosialisasi Antisipatif	Analisa Korelasi dan Uji <i>Independent Samples T Test</i>	1. Terdapat hubungan antara komitmen profesional dengan persepsi etika mahasiswa akuntansi tidak dapat diterima. 2. Terdapat hubungan antara komitmen profesional dengan keinginan etis mahasiswa akuntansi tidak dapat diterima. 3. Terdapat perbedaan persepsi etika antara mahasiswa akuntansi yang mempunyai persepsi tinggi dan rendah terhadap pentingnya pelaporan keuangan tidak dapat diterima. 4. Terdapat perbedaan keinginan etis antara mahasiswa akuntansi yang mempunyai persepsi tinggi dan rendah terhadap pentingnya pelaporan keuangan tidak dapat diterima.

Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Aditya (2012)	Perlindungan Hukum Terhadap Para Pelaku <i>Whistleblower</i> Pada Tindak Pidana Korupsi		Metode Deskriptif Kualitatif Dengan Pendekatan Yuridis Normatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bentuk-bentuk perlindungan <i>Whistleblower</i> adalah jaminan tidak dapat dituntut secara hukum apabila tidak ikut terlibat dalam tindak pidana yang dilaporkannya sesuai dengan pasal 10 UU LPSK Tahun 2006 serta jaminan akan keamanan pribadi.</li> <li>2. Pertanggungjawaban <i>Whistleblower</i> sebagai pelaku adalah dapat dipidana jika sang pengungkap fakta memiliki unsur-unsur pidana didalamnya namun tidak dapat dituntut jika hanya menjadi saksi saja karena perlindungan hukum tersebut telah dijamin oleh undang-undang.</li> </ol>