

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Melakukan Whistleblowing Pengelola Keuangan BOS Sekolah Menengah

Rahayu Dewi Zakiyah RF

Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Jl. Raya Telang, Kamal Kab. Bangkalan – 69162, Indonesia

dewizakiyah88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori-teori yang sudah ada dan penelitian terdahulu tentang *whistleblowing* serta dikaitkan dengan *whistleblowing* pengelola BOS. Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi teori yang diperoleh dengan jalan penelitian studi literatur dijadikan sebagai fondasi dasar dan alat utama bagi penelitian. Penelitian ini memberikan implikasi pada literatur dengan mengonfirmasi Teori Prosocial Organizational Behavior, Theory of Planned Behavior, dan konsep Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini mempunyai keterbatasan pada aspek kurang banyaknya literatur yang diambil.

Kata Kunci : Whistleblowing, *Teori Prosocial Organizational Behavior*, *Theory of Planned Behavior*, Konsep Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, pemerintah dihadapkan berbagai permasalahan. Seperti belum optimalnya pemerataan kesempatan pendidikan, rendahnya kualitas pendidikan, maupun terbatasnya anggaran. Dalam mengatasi permasalahan anggaran, pemerintah dengan ini mengeluarkan Peraturan Kemendikbud no. 103 tahun 2014 tentang rintisan program wajib belajar 12 (dua belas) tahun, dengan ini menyiapkan program Bantuan operasional sekolah (BOS) untuk SMA /SMK negeri dan swasta. Salah satu tujuan program BOS SMA/SMK adalah membantu sekolah untuk memenuhi biaya operasional non personalia. Pentingnya pengelolaan dana BOS yang baik akan mampu membantu ketercapaian tujuan dari program BOS. Keberhasilan Sekolah dalam mengelola dana BOS, melalui suatu proses kerjasama yang sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi. Adapun susunan pengelola dana BOS diantaranya kepala sekolah sebagai penanggung jawab, wakil kepala sekolah sebagai ketua pelaksana, sebagai anggota yaitu bendahara BOS, komite sekolah dan operator dapodikdasmen SMA.

Transparansi dan akuntabilitas penggunaan dana BOS dalam keuangan sekolah belum berjalan dengan baik. Hal ini terindikasi adanya *fraud*, salah satu *fraud* dalam penggunaan dana BOS yaitu masih banyak sekolah yang tidak ingin laporan penggunaan dana BOS diketahui oleh masyarakat. Pengelolaan dana BOS oleh sekolah tidak dipublikasikan atau belum pernah dirapatkan dengan komite sekolah serta orang tua murid. Dalam peraturan juknis BOS seharusnya semua pengelolaan dana BOS harus diketahui dan dipublikasikan



kepada orang tua murid dan semua guru karyawan, hal tersebut supaya lebih transparan dalam pengelolaan dana BOS.

Dalam pengelolaan besarnya dana BOS yang belum termanfaatkan sesuai dengan peruntukannya dapat menimbulkan keresahan didalam masyarakat. Adanya *fraud* terselubung yang dilakukan pihak internal disekolah sehingga sangat sulit diungkapkan, maka dalam hal ini adanya pengaduaan *Whistleblowing* yang akan memberikan keterangan tentang adanya *fraud* dana BOS di sekolah menengah. *Whistleblower* diperlukan untuk mencegah terjadinya *fraud* melalui pengawasan lingkungan. Adanya mekanisme *whistleblower* diharapkan perusahaan maupun sektor instansi Pemerintah maupun Swasta dapat menegakkan standar pelayanan dan etika, menerapkan sistem pencegahan dini dan meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Namun, menerapkan *whistleblowing* di Indonesia tentu tidak semudah itu karena budaya umum pegawai mungkin saja belum mendukung terciptanya mekanisme *whistleblowing* penelitian (Jalil, 2020).

Menjadi *whistleblower* bukan hal yang mudah, seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2021). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi niat untuk melakukan *whistleblowing* penelitian (Saud, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) tentang minat *whistleblowing* petugas kepolisian di Korea Selatan. Penelitian tersebut menggunakan *theory of planned behavior* (TPB). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa TPB berlaku sebagai teori umum untuk menjelaskan niat *whistleblowing*, yang menambah pemahaman kita tentang pendekatan umum untuk *whistleblowing*, Teori TPB lebih efektif dalam menjelaskan niat *whistleblowing* internal daripada eksternal.

Dalam *theory of planned behavior* (TPB) dari Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor faktor individual yang membentuk minat *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena TPB merupakan teori yang sangat umum dan parsimoni dalam menjelaskan mengenai perilaku manusia Park *et al.*, (2011) dalam penelitian Saud (2019). Dalam TPB, perilaku dapat di prediksi dari *intention* dan dapat di bentuk dari tiga determinan utama, yaitu *attitude*, *subjective norms* dan *perceived behavioral control*.

Keseriusan tindakan *whistleblowing* juga dapat dikaitkan dengan menggunakan teori *prosocial organizational behavior theory* (TPOBT). Menurut Brief dan Motowidlo, (1986). Tindakan *whistle-blowing* merupakan salah satu bentuk tindakan prososial anggota organisasi untuk menyampaikan arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya mungkin tidak etis, ilegal atau membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi kepada individu atau badan lainnya yang memiliki posisi untuk melakukan tindakan korektif. Dengan mengacu pada *prosocial organizational behavior theory*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *whistle-blowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi



organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal. Faktor komitmen organisasi tersebut telah digunakan pula dalam penelitian terdahulu (Somers dan Casal,1994) dalam penelitian (Saud,2019).

Berdasarkan uraian diatas, perlu adanya pemahaman tentang bagaimana cara melakukan niat *whistleblowing*. Hasil penelitian terdahulu dan beberapa teori yang ada tentang niat melakukan *whistleblowing* perlu adanya tindak lanjut tentang bagaimana cara-cara menumbuhkan niat seseorang terhadap *whistleblowing* tersebut. *Whistleblowing* sangat diperlukan karena dengan adanya *whistleblowing* sangat membantu mengungkap adanya suatu kecurangan, terutama sangat diperlukan oleh instansi-instansi serta pada lingkup sekolah pada lembaga-lembaga sekolah. Meskipun banyak konsep-konsep tentang adanya *whistleblowing*, paling penting adalah menumbuhkan niat dalam diri seseorang karyawan bahwa pentingnya mengungkap niat dalam melakukan *whistleblowing*.

Penulisan ini disusun dengan mengacu pada artikel utama yaitu penelitian Park dan Blenkinsopp, (2009) tentang minat *whistle-blowing* petugas kepolisian di Korea Selatan, telah menguji dari beberapa variabel yaitu sikap, norma dan perilaku. Serta artikel lainnya yang relevan yang ditulis oleh beberapa peneliti *whistleblowing*, diantaranya Bagustianto dan Nurkholis, (2021), Winardi, (2020), Saud, (2019) dan Astuti dan Andayani, (2019). Juga artikel lain yang masih relevan dengan bahan kajian.

Berlatar belakang dari hal tersebut diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji teori-teori yang sudah ada tentang *whistleblowing* pada pengelola BOS. Adapun Rumusan masalah yang akan di gunakan yaitu Bagaimana kajian teori tentang *whistleblowing*? Apa saja penyebab adanya *whistleblowing* pada pengelola BOS?

TINJAUAN PUSTAKA

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku *prosocial* (*prosocial behavior*) juga diartikan sebagai setiap perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain Penner *et al* (2005) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2021). Perilaku *prosocial* dapat dilatarbelakangi motif kepedulian pada diri sendiri dan mungkin pula merupakan perbuatan menolong yang dilakukan murni tanpa adanya keinginan untuk mengambil keuntungan atau meminta balasan.

Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *Whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku *prosocial* karena perilaku tersebut memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. Perilaku *prosocial* dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan



whistleblowing. Miceli dan Near (1988) mengemukakan bahwa *whistleblower* melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan *prosocial behaviour* yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi.

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior merupakan pengembangan *Theory of Reasoned Action*, dengan menambahkan konstruk yang belum ada dalam *Theory of Reasoned Action* yaitu persepsi kontrol atas perilaku. Seseorang dapat bertindak berdasarkan niat hanya jika seseorang memiliki kontrol terhadap perilakunya Ajzen (1991). Konstruk ini ditambahkan untuk memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam melakukan perilaku tertentu. Dengan kata lain, niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol perilaku dengan bersumber pada keyakinan terhadap kontrol tersebut.

Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa niat terbentuk dari *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control* yang dimiliki individu. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan evaluasi individu secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu Ajzen (2002). Sikap individu terhadap suatu perilaku di peroleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut. Apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan *outcome* positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya.

Norma subjektif (*subjective norm*) merupakan faktor diluar individu yang menunjukkan persepsi seseorang tentang perilaku yang dilaksanakan. *Subjective norms* tidak hanya ditentukan referent, tetapi juga *motivation to comply*. Apabila individu yakin bahwa referent menyetujui dirinya melaksanakan suatu perilaku dan termotivasi mengikuti suatu perilaku, maka individu tersebut akan merasakan adanya tekanan sosial untuk melakukannya, begitu juga sebaliknya Ajzen (2002). Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control /PBC*), adalah persepsi atau kemampuan diri individu mengenai kontrol individu tersebut atas suatu perilaku. PBC ditentukan oleh pengalaman masa lalu individu atau dipengaruhi pengalaman dari orang lain. Individu akan melakukan suatu perilaku jika telah mengevaluasi perilaku tersebut secara positif, adanya tekanan sosial untuk melakukan perilaku, serta individu percaya dan memiliki kesempatan untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2002).

Niat untuk melakukan perilaku (*intention*), merupakan komponen diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan perilaku tertentu. Tingkah laku tidak hanya bergantung pada intensi seseorang, melainkan juga faktor lain seperti ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menunjukkan tingkah laku tersebut Ajzen, (2002). Niat terbentuk dari *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control* yang dimiliki individu terhadap suatu perilaku. Perilaku (*behavior*), merupakan tindakan nyata yang



dilakukan seseorang berdasarkan niat yang ada. Secara umum, teori ini menyatakan bahwa semakin besar dukungan sikap dan norma subyektif berhubungan dengan perilaku, maka semakin kuat intensi seseorang untuk melakukan perilaku. Semakin besar persepsi kontrol perilaku yang dirasakan, maka semakin kuat intensi seseorang untuk melakukan perilaku yang dipertimbangkan (Ajzen, 1991).

Penyebab *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan pengungkapan informasi oleh anggota organisasi (atau mantan) yang dipandang sebagai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendala karyawan kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan Miceli *et al* (2008). Pentingnya keberadaan *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu. Efektifitas *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan laporan keuangan tidak hanya diakui oleh akuntan dan regulator di Amerika Serikat, namun juga di negara-negara lain Patel, (2003), Miceli *et al* (2008). Adanya globalisasi perdagangan perusahaan sekuritas di bursa nasional juga telah memotivasi legislatif di berbagai negara untuk mengadopsi undang-undang yang dirancang untuk meningkatkan dan melindungi keberadaan *whistleblowing* Lewis (2008), Miceli *et al* (2008), Schmidt (2009). Mengingat pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan keuangan, maka pemahaman atas faktor-faktor yang mendasari niat untuk melaporkan kecurangan atau penyalahgunaan aset merupakan topik yang sangat penting.

Keruntuhan Enron dan Arthur Andersen merupakan suatu fenomena yang disebabkan perilaku *whistleblowing*. Spreitzer dan Sonenshein (2004) dalam Saud (2019) menyatakan bahwa ketika karyawan menyadari adanya praktek ilegal dalam organisasi dan berani mengungkapkan hal ini kepada pihak berwenang, maka *whistleblowing* dianggap sebagai tindakan penyimpangan positif karena dilakukan dengan sengaja, dan berani keluar dari norma organisasi. Dalam literatur *whistleblowing*, terdapat perdebatan kontroversi mengenai faktor-faktor yang memotivasi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Beberapa orang mungkin melihat *whistleblower* sebagai pemberani atau terhormat sementara yang lain menganggap *whistleblowing* sebagai perilaku tidak etis terhadap organisasi mereka Gundlach *et al* (1995). Meskipun demikian, beberapa pihak menyatakan tindakan *whistleblowing* sebagai perilaku menyimpang yang menguntungkan organisasi dan masyarakat (Appelbaum *et al.*, 2007) dalam (Winardi,2020).

Istilah *whistleblowing* di Indonesia diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi di organisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut. Sebenarnya *whistleblowing* tidak hanya melaporkan masalah korupsi, tetapi juga skandal lain yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian/ancaman bagi masyarakat. Kasus *whistleblowing* yang populer di Indonesia adalah ketika maraknya pemberitaan yang menimpa Kepolisian RI terkait skandal makelar kasus. Selain itu juga penyampaian informasi suap dalam pemilihan Deputy Senior BI yang dilakukan oleh anggota dewan perwakilan rakyat. Peran kedua *whistleblower* tersebut sangat besar untuk melindungi negara dari kerugian yang lebih parah dan pelanggaran hukum yang terjadi.



Literatur Terdahulu

Penelitian terdahulu telah menguji Faktor-faktor dengan menggunakan berbagai responden penelitian seperti Penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), tentang minat *whistle-blowing* petugas kepolisian di Korea Selatan, telah menguji dari beberapa variabel yaitu sikap, norma dan perilaku terhadap niat *Whistleblowing* internal tetapi untuk niat *whistleblowing* eksternal hanya norma subyektif yang signifikan, penelitian ini menggunakan *theory of planned behavior* (TPB). Proposisi ini dikembangkan melalui uji empiris validitas prediktif teori untuk pengungkapan rahasia niat. Menggunakan sampel dari 296 petugas polisi Korea. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa TPB berlaku sebagai teori umum untuk menjelaskan niat *whistleblowing*, yang menambah pemahaman kita tentang pendekatan umum untuk *whistleblowing*, Teori lebih efektif dalam menjelaskan niat *whistleblowing* internal daripada eksternal. Di antara tiga faktor penentu teori diperhitungkan, sikap dan persepsi kontrol perilaku tampaknya menjadi faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan untuk mendorong *whistleblowing* internal. Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk mendorong niat *whistleblowing* untuk meningkatkan efektivitas pelaporan dalam organisasi.

Penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2021), yang menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga dari empat determinan secara signifikan berpengaruh terhadap minat *whistleblowing* PNS BPK-RI.

Penelitian Winardi (2020), tentang Pengaruh individu dan faktor situasional Pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia, telah menguji beberapa variabel. Hasil penelitian menunjukkan ada lima yang berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing* kalangan PNS yaitu sikap terhadap *whistle-blowing*, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, keseriusan kesalahan, dan status yang berbuat jahat. Hasil penelitian menunjukkan ada lima anteseden niat *whistleblowing* kalangan PNS-tingkat yang lebih rendah di Indonesia berlabel: sikap terhadap *whistle-blowing*, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, keseriusan kesalahan, dan status yang berbuat jahat.

Penelitian Saud (2019), yang menguji Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Hasil menunjukkan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal dan dirasakan organisasi pendukung memiliki pengaruh yang signifikan sebagai variabel moderating yang memperkuat pengaruh kontrol perilaku yang dirasakan terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal.

Penelitian Astuti dan Andayani (2016), tentang Analisis faktor-faktor yang memengaruhi minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji empat variabel independen dan satu variabel dependen, beberapa variabel independen yaitu, sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen profesi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Variabel dependen yakni minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. Penelitian ini melibatkan 40 responden yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Jawa Timur di Surabaya.



KESIMPULAN DAN SARAN

Whistleblowing merupakan sebagai upaya anggota dari suatu organisasi untuk memberikan peringatan kepada top management organisasi atau kepada publik mengenai sebuah kesalahan serius yang dibuat atau disembunyikan oleh organisasi (Ahern dan McDonald, 2002; Putri, 2016). Individu yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*, Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwa yang dapat disebut sebagai *whistleblower* memiliki empat karakteristik, yaitu (1) karyawan atau mantan karyawan organisasi yang organisasinya mengalami kecurangan; (2) tidak memiliki otorisasi untuk mengubah atau menghentikan kecurangan yang berada di bawah kendalinya; (3) diizinkan atau tidak diizinkan membuat laporan; (4) tidak menduduki posisi yang tugasnya mensyaratkan untuk melakukan pelaporan kecurangan korporat.

Whistleblowing dapat terjadi melalui jalur internal maupun eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan, *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan organisasi atau anggota dalam organisasi, kemudian memberitahukannya kepada pihak di luar organisasi atau penegak hukum karena kecurangan tersebut merugikan masyarakat (Elias, 2008).

Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa jalur pelaporan *whistleblowing* tidak hanya sebatas internal dan eksternal, tetapi terdiri dari tiga dimensi, yaitu formal dan informal, anonim dan teridentifikasi, internal dan eksternal, setiap dimensi tersebut merupakan pilihan bagi karyawan. Kaplan (2012) menemukan bahwa *whistleblower* berperilaku berbeda dalam membuat pilihan jalur pelaporan yang sesuai untuk mereka. Secara khusus hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelaporan niat peserta dalam hal jalur anonim atau teridentifikasi berpengaruh ketika adanya pertimbangan tindakan pembalasan.

Dari kajian teori serta penelitian terdahulu maka dapat diketahui bahwa *whistleblowing* pada pengelola bos sangat dibutuhkan karena untuk mengungkap suatu kecurangan yang ada pada instansi serta lembaga. Dengan adanya *whistleblowing* akan membuat pengelola BOS menjadi transparan dalam menggunakan dana BOS tersebut. Adanya mekanisme *whistleblower* dapat menegakkan standar pelayanan dan etika, penerapan sistem pencegahan dini dan meningkatkan kepercayaan organisasi.

Saran untuk penelitian berikutnya yaitu penelitian lebih mengeksplorasi determinan minat *whistleblowing* lainnya, mendesain penelitian yang spesifik dan lebih memperluas sampel dalam meneliti *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, Icek, 1991, "The Theory of Planned Behaviour", *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 50, hlm. 179-211



- Astuti, Nungki Kusuma dan Andayani, Nuryan, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan WhistleBlowing (Studi Pada PNS BPK Jawa Timur)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Malang, Universitas Brawijaya*
- Ahmad, S. A., M. Smith., dan Z. Ismail. 2012. Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing* 8(11): 16321645.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J, 1986, "Prosocial Organizational Behaviours", *Academy of Management Review*. Vol. 11 No. 4; hlm. 710
- Bagustianto, Rizki dan Kholis, Nur, 2021, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan WhistleBlowing (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 3 No. 1. Malang, Universitas Brawijaya*
- Gorta, A. dan S. Forell. 1995. Layers of Decision: Linking Social Definitions of Corruption and Willingness to Take Action, *Crime, Law & Social Change*, 23, 315–343
- Gundlach, M.J., M.J. Martinko, & S.C. Douglas. 1995. A New Approach to Examining Whistle-Blowing: The Influence of Cognitions and Anger. *S.A.M. Advanced Management Journal*. Vol. 73(4): 40-50
- Kuryanto, A. D. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Tesis. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20 (1); 45-63.
- Miceli, Marcia P. dan Near, Janet P.. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*. 1985 (38); 525-544.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 2008. Situation variables affecting the whistle-blowing decision: a review of the literature. *Advances In Management Accounting*, 1, 109–139
- Mesmer-Magnus, J. R. dan C. Viswesvaran. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation, *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277-297.
- Mowday, R. T., R. M. Steers dan L. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14: 224-247



- Menk, K. B. 2011. The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions. Disertasi. Program Doctor of Philosophy in Business Virginia Commonwealth University. Virginia.
- Miceli, M. P., J. P. Near, dan C. R. Schwenk. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. *Industrial & Labor Relation Review* 30(1): 109-112.
- Park, H dan J. Blenkinsopp. 2009. Whistleblowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. *Journal of Business Ethics* 85: 545-556.
- Saud, Ilham Maulana, 2019. Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 17 No. 2, Hlm: 209-219.
- Somers, Mark J. dan Casal, Jose C.. 1994. Organizational Commitment and Whistle-blowing: A test of The Reformer and The Organization Man Hypotheses. *Group & Organization Management*. Vol. 19 (3); 270-284.
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013. Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu Kelompok, dan Minat Menjadi Whistle-blower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. Thesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Secord, P. F. dan C. W. Backman. 1964. *Social Psychology*. The McGraw-Hill Book Company. New York.
- Schultz-Jr., J. J., D. A. Johnson., D. Morris dan S. Dyrnes. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research* 31: 75-103.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2020. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' WhistleBlowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Bussiness*. Vol. 28(3): 361-376.

