

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kasus kecurangan serta pelanggaran organisasional selalu menjadi perbincangan hangat pada kalangan masyarakat. Gencarnya publikasi pada media masa merupakan salah satu faktor meningkatnya perhatian masyarakat terhadap kasus-kasus kecurangan yang terjadi di tanah air. *Fraud* atau yang biasa disebut dengan kecurangan didefinisikan sebagai penyalahgunaan jabatan serta wewenang untuk mendapatkan keuntungan pribadi melalui penyalahgunaan sumber daya ataupun aset organisasi (ACFE, 2019). *Fraud* dapat mengancam keberlangsungan perekonomian suatu negara. *Fraud* dapat terjadi pada sektor publik maupun sektor swasta yang menyebabkan timbulnya kerugian pada organisasi, perusahaan maupun individu.

*Fraud* merupakan tindakan yang menyimpang dan sejatinya merupakan suatu perbuatan yang melanggar hukum (*Illegal Acts*). Berdasarkan *Webster's New World Dictionary*, *fraud* diartikan sebagai suatu pembohongan atau penipuan (*deception*) yang dilakukan demi keuntungan individu. Kemudian, menurut *International Standards of Auditing section 240 The Auditor's Responsibility to Consider Fraud*, *fraud* didefinisikan sebagai suatu tindak kecurangan yang sengaja dilakukan oleh

salah satu ataupun beberapa individu didalam manajemen perusahaan,  
pihak yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan governance

suatu perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan penipuan ataupun pembohongan untuk mendapatkan keuntungan secara illegal.

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, *fraud* diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan atau dikenal dengan *fraud tree* yaitu *Asset Misappropriation* (penyalahgunaan aset), *Fraudulent Statement* (*fraud* atas laporan keuangan atau pernyataan palsu), dan *Corruption* (Korupsi). *Asset Misappropriation* (penyalahgunaan aset), merupakan penyalahgunaan atau pencurian aset ataupun harta yang dimiliki oleh organisasi. *Asset Misappropriation* adalah *fraud* yang paling mudah dideteksi karena aset atau harta perusahaan dapat dihitung dan diukur. *Fraudulent Statement* (*fraud* atas laporan keuangan atau pernyataan palsu) merupakan tindakan rekayasa laporan keuangan oleh pejabat, eksekutif ataupun pihak-pihak terkait yang bertugas mengurus keuangan dan laporan keuangan organisasi untuk menutupi kondisi keuangan organisasi yang sebenarnya agar memperoleh keuntungan dari pengguna laporan keuangannya (*window dressing*). *Fraudulent Statement* dapat diketahui dengan cara melakukan audit internal maupun eksternal. *Corruption* (Korupsi) merupakan tindakan *fraud* yang paling sulit untuk dideteksi dan diberantas.

Korupsi banyak terjadi pada negara berkembang dengan penegakan hukum yang rendah. Korupsi umumnya sulit untuk dideteksi karena adanya kerja sama antar oknum untuk saling menutupi tindak kecurangan dan menikmati keuntungan bersama. Korupsi bukan hanya sebatas penyelewengan uang, namun juga penyalahgunaan wewenang atau mengindikasikan terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*), kasus penyuapan (*bribery*), penerimaan ilegal (*illegal gratuities*), maupun tindak pemerasan ekonomi (*economic extortion*). Selain tiga klasifikasi *fraud* menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, tindakan penipuan, menyembunyikan dokumen atau laporan, ataupun memberikan informasi rahasia internal organisasi kepada pihak eksternal tanpa persetujuan pihak yang berwenang juga bisa dikatakan sebagai tindakan *fraud*.

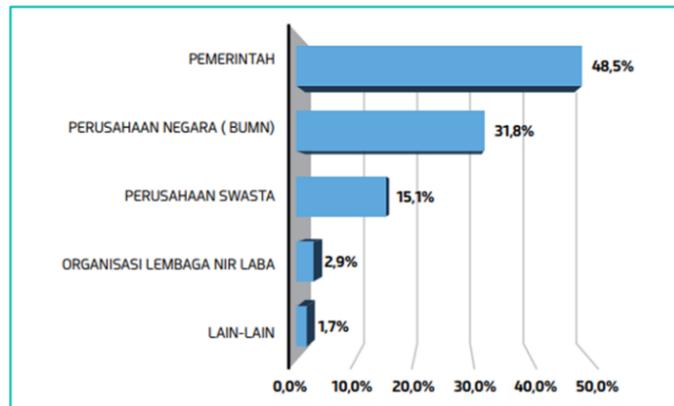
Tindakan *fraud* (Kecurangan) merupakan tindakan ilegal melanggar hukum yang sangat merugikan bagi masyarakat. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah Al-Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا  
تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam firman Allah SWT, surah Al-Qasas ayat 77, Allah SWT menyatakan bahwa tujuan hambanya, seorang manusia hidup di dunia-Nya bukan lah untuk berfokus mencari kebahagiaan duniawi dan bersenang-senang, tetapi lebih kepada beribadah dan mencari kebahagiaan di akhirat kelak. *Fraud* termasuk ke dalam kegiatan yang merugikan dan juga mencelakakan orang lain. Melalui surah tersebut, Allah SWT menyampaikan kepada hambanya untuk senantiasa melakukan kebaikan dan memprioritaskan kebahagiaan diakhirat dengan melakukan kebaikan kepada sesama yang diiringi beribadah kepada-Nya.

Organisasi yang paling dirugikan oleh tindakan *fraud* adalah organisasi pada sektor publik yaitu pemerintahan, diikuti oleh perusahaan negara (BUMN), perusahaan swasta, hingga organisasi lembaga nir laba. Pelaku *fraud* di pemerintahan pada umumnya merupakan ASN atau karyawan pada instansi pemerintahan. Oknum-oknum tindakan *fraud* pada instansi pemerintah umumnya memiliki jabatan, kedudukan, wewenang, serta kesempatan untuk mengelola keuangan dan laporan keuangan instansi tersebut.



Sumber: *acfe-indonesia.or.id*

### **Gambar 1.0.1** **Jenis Organisasi yang Paling Dirugikan Tindakan Fraud**

Secara global, tindakan kecurangan yang sering terjadi adalah *Asset Misappropriation* (penyalahgunaan aset), namun berdasarkan survei tahunan yang diselenggarakan oleh *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) di Indonesia, melalui Survei *Fraud* Indonesia (SFI), hasil survey tahun 2016 hingga tahun 2019 menunjukkan hasil yang konsisten bahwa kasus *fraud* yang paling banyak terjadi dan sering mendapatkan perhatian masyarakat Indonesia adalah tindak pidana korupsi. Korupsi menjadi kasus *fraud* yang paling banyak menyumbang kerugian bagi perekonomian Indonesia. Tindakan korupsi dapat terdeteksi dalam jangka waktu lama karena adanya permainan dari pihak – pihak yang terlibat.



Sumber: *acfe-indonesia.or.id*

**Gambar 1.0.2**  
**Tindakan *Fraud* yang Paling Sering Terjadi di Indonesia**

Media dan sumber pengungkapan *fraud* yang paling banyak berkontribusi dalam pelaporan tindak kecurangan pada organisasi atau instansi pemerintahan adalah karyawan atau ASN yang bekerja pada instansi pemerintahan. Karyawan atau aparatur sipil negara (ASN) memiliki peranan yang penting dalam pelaporan *fraud* dengan menjadi seorang *whistleblower*. Tindakan pengungkapan *fraud* (kecurangan) biasa disebut dengan istilah *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindak kecurangan maupun pelanggaran atau pengungkapan tindakan ilegal yang melawan hukum, atau tindakan tidak etis atau tidak bermoral, ataupun tindakan lain yang dapat merugikan organisasi dan individu lain (Badera dan Jati, 2020).

*Whistleblower* merupakan seorang karyawan yang bekerja pada atau berada dalam suatu organisasi ataupun instansi yang memberitahukan tindak kecurangan ataupun penyimpangan yang dilakukan oleh seorang

individu yang memiliki jabatan, wewenang maupun kesempatan kepada masyarakat umum melalui pelaporan kepada pihak yang berwenang. Tindakan seorang *whistleblower* sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surah Al-Imran ayat 29:

قُلْ إِنْ تَخْفَوْنَ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ ۖ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “katakanlah, Jika kalian menyembunyikan apa yang ada dalam dada kalian, maka Allah mengetahui semua itu. Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi. Dan Allah maha kuasa atas segala sesuatu.”

Dalam surah tersebut Allah SWT berfirman kepada hambanya untuk selalu berbuat jujur dan selalu menyampaikan kepada pihak yang berwenang apabila mengetahui apalagi melakukan tindak kecurangan. Sesungguhnya Allah SWT mengetahui isi hati dan apa saja yang dilakukan oleh hamba – Nya. Allah SWT maha kuasa atas segala apa yang ia ciptakan.

Pelaporan serta pengungkapan tindak kecurangan oleh *Whistleblower* merupakan cara yang paling efektif untuk mengungkapkan tindakan *fraud*. Namun hingga saat ini, jaminan serta perlindungan yang akan didapatkan oleh seorang *whistleblower* ketika melaporkan tindak kecurangan belum sepenuhnya terpenuhi. Saat ini sistem pelaporan dan perlindungan *whistleblower* di Indonesia belum sepenuhnya diterapkan oleh lembaga pemerintahan, negara, institusi publik maupun sektor swasta. Indonesia harus berbenah dan meningkatkan kinerjanya demi mengejar

ketertinggalan jika dibandingkan dengan negara yang berada di Amerika Serikat (AS), Eropa, Australia serta negara lainnya.

Salah satu instansi pemerintah potensial yang rentan terkena tindakan *fraud* adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). Pemerintah daerah dan provinsi menugaskan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) untuk mengelola keuangan maupun seluruh aset yang menjadi tanggung jawab masing-masing daerah (Dewi dan Dewi, 2019). Setiap organisasi atau instansi pemerintahan haruslah ikut serta dalam mewujudkan *clean government and good governace*. Menurut Bank Dunia, *good governance* didefinisikan sebagai langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengelola seluruh sumber daya sosial serta ekonomi demi kepentingan pembangunan masyarakat. Untuk mewujudkan *clean government and good governace*, Badan Pengelola Aset dan Keuangan Daerah haruslah menerapkan sistem pemerintahan yang transparan, jelas, efektif, efisien, serta akuntabel dalam mengelola keuangannya (Suryono, 2014). Aparatur sipil negara (ASN) yang kompeten dan profesional berperan penting sebagai penyambung bagi masyarakat untuk bisa ikut berpartisipasi dalam memantau jalannya pemerintahan agar tidak terjadinya penyimpangan.

Berdasarkan catatan akhir Jogja *Corruption Watch* (JCW), pada tahun 2018 hingga tahun 2020 kasus korupsi di provinsi DIY terbilang masih cukup tinggi. Dikutip dari Anugrah, (2019) melalui website [jogjapolitan.harianjogja.com](http://jogjapolitan.harianjogja.com) dan Pengadilan Negeri Yogyakarta, (2021),

pada 2 Januari 2020 majelis hakim Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Yogyakarta telah menjatuhkan vonis terhadap mantan Kepala P4TKSB, mantan Pejabat Pembuat Komitmen, serta mantan Bendahara Pengeluaran atas kasus korupsi pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik, Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya (P4TKSB) yang mana berdasarkan hasil audit BPKP DIY telah merugikan negara senilai Rp21.6 miliar.

Pada bulan Juni 2019, majelis hakim Tindak Pidana Korupsi Yogyakarta memvonis 2 tersangka atas kasus korupsi aset dan tanah di Balai Pengembangan Media Radio Pendidikan (BPMRP) pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Purwomartani, Kalasan, Sleman dengan total kerugian mencapai Rp5.9 miliar (Andany, 2020). Pada awal Desember 2019, dalam Andany, (2020) mengatakan terdapat dugaan kasus korupsi oleh mantan Kepala Desa dan mantan Bendahara Desa Banguncipto, Kecamatan Sentolo, Kabupaten Kulonprogo. Total kerugian penyelewengan dana desa senilai Rp1.15 miliar yang bersumber dari APBDDes, APBN serta bantuan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo pada periode 2014 hingga 2018 (Pengadilan Negeri Yogyakarta, 2021).

Dilansir dari Novianto, (2021) dalam nasional.sindonews.com dan Persada, (2021) dalam nasional.tempo.co, salah satu kasus *fraud* yang sedang dalam pengusutan di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah kasus dugaan korupsi pembangunan Stadion Mandala Krida APBD tahun anggaran 2016 hingga 2017. Saksi yang telah dipanggil dan diperiksa oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan

Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Kota Jogja berasal dari aparatur sipil negara (ASN) dan pihak swasta yang terlibat dalam pembangunan Stadion Mandala Krida. Hingga saat ini, dugaan kasus korupsi ini masih dalam penyelidikan pihak yang berwenang untuk mengumpulkan seluruh bukti konkrit dan menetapkan tersangka tindak pidana korupsi.

Berkaca dari kasus yang terjadi pada Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran penting sebagai *whistleblower* untuk melaporkan segala tindakan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi dengan tujuan melindungi organisasi dari tindakan *fraud* dengan cara menjadi karyawan yang profesional, berkomitmen tinggi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk menjaga organisasinya. Sensitivitas etika serta ketaatan aturan tiap aparatur sipil negara (ASN) sangat dibutuhkan untuk melaksanakan *whistleblowing*, dimana apabila semakin tinggi tingkat sensitivitas etika serta ketaatan aturan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan semakin kecil kemungkinan terjadinya tindak kecurangan. Setiap aparatur sipil negara (ASN) umumnya sudah memiliki etika serta kesadaran yang tinggi untuk berperilaku serta menentukan suatu kegiatan itu baik ataupun buruk. Dengan kriteria diatas, diharapkan implementasi *Clean Government and Good Corporate Governce* (GCG) pada Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta akan tercapai dengan baik.

Pada tahun 2008, Komite Nasional Kebijakan Governance (KKNG) menerbitkan Pedoman Umum *Whistleblowing System* untuk memenuhi tuntutan penerapan *good governance* yang berlaku pada Pemerintahan Indonesia. Salah satu pemicu dibuatnya Pedoman Umum *Whistleblowing System* adalah penelitian *Business EthicN* pada tahun 2007. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% pekerja didalam organisasi memilih untuk diam atau tidak melakukan apa-apa ketika mengetahui adanya tindak kecurangan pada internal organisasi (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). *Whistleblowing system* diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 serta Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011. *Whistleblowing system* diharapkan dapat menjadi sarana bagi karyawan untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran dan/ atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang dilakukan/ diberikan oleh pejabat/ pegawai Kementerian Keuangan (Lestari dan Yaya, 2017).

Penelitian terdahulu mengenai intensi *whistleblowing* telah mengungkapkan beberapa determinan terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) dengan menggunakan kerangka *Theory of Planned Behavior* dari Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor apa saja yang menyebabkan seorang individu melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu faktor individual yang meningkatkan minat seorang individu untuk melakukan *whistleblowing* adalah sikap terhadap *whistleblowing*

(*attitude towards whistleblowing*) yang mana berdasarkan penelitian tersebut, sikap terhadap *whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang pertama adalah profesionalisme seorang karyawan atau aparatur sipil negara (ASN). Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* Ajzen (1991), profesionalisme sejalan dengan faktor *Attitude Toward the Behavior* dimana profesionalisme merupakan sikap dan komitmen atau kekuatan serta partisipasi seorang individu didalam suatu organisasi ataupun pekerjaannya (Meutia *et al.*, 2018). Profesionalisme seorang karyawan atau aparatur sipil negara (ASN) merupakan bentuk sikap loyalitas kepada organisasi ataupun institusi. Seorang karyawan dengan tingkat profesionalisme yang tinggi didalam dirinya akan dapat mengemban tanggung jawab pekerjaannya secara efektif serta melakukan pekerjaan dengan handal sehingga dapat menjadi seorang *whistleblower* dan akan melaporkan segala tindak kecurangan yang terjadi didalam organisasi karena loyalitasnya kepada organisasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi intensi seorang karyawan dalam melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Menurut *Theory of Planned Behavior* oleh Ajzen (1991), komitmen organisasi memerankan faktor *Subjective Norm*. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha berpartisipasi sebaik mungkin dalam melindungi dan mewujudkan tujuan organisasi (Indriani *et al.*, 2019). Seorang individu yang

telah lama bekerja pada suatu organisasi maupun institusi akan selalu berusaha menjaga nama baik organisasi.

Faktor selanjutnya yang disinyalir dapat mempengaruhi intensi seorang karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah sensitivitas etika. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* oleh Ajzen (1991), sensitivitas etika memerankan faktor *Perceived Behavioral Control*. Seseorang dengan sensitivitas etika yang tinggi secara tidak langsung akan memiliki kemampuan untuk mengetahui permasalahan etis yang terjadi dalam organisasi (Indriani, 2020). Faktor selanjutnya adalah retaliasi yang merupakan tindakan balas dendam. Retaliasi merupakan konflik antara organisasi dengan karyawannya, dimana terdapat anggota organisasi yang mengontrol karyawan lain dalam organisasi dengan cara mengancam hingga melakukan tindakan yang merenggut kesejahteraan karyawan (Nugraha, 2017).

Berdasarkan penelitian Dewi dan Dewi, (2019) pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Bali, menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seseorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula niatannya untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2020), profesionalisme seorang auditor yang tinggi akan meningkatkan niatnya untuk melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasinya baik untuk melindungi profesi pribadi maupun kepentingan publik. Sebaliknya berdasarkan penelitian Siallagan *et*

*al.*, (2017), tidak ada satu pun bukti yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Menurut Dewi dan Dewi, (2019), komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan intensi dalam melakukan *whistleblowing* dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Setiawati, (2016). Namun berdasarkan hasil penelitian Agustiani dan Hasibuan (2020), komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan yang mana disinyalir tidak semua orang yang berkomitmen pada organisasinya akan melakukan tindakan *whistleblowing* karena adanya alasan rekan kerja maupun alasan lainnya.

Menurut Dewi dan Dewi, (2019) Semakin tinggi sensitivitas etika seorang karyawan, maka semakin tinggi pula intensinya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sementara itu berdasarkan penelitian Indriani (2020), sensitivitas etika yang dimiliki oleh seorang auditor yang menunjukkan keyakinannya terhadap norma, etika serta nilai dalam pedoman bertingkah laku tidak meningkatkan intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil penelitian Yang dan Xu (2020), menyatakan bahwa ketakutan atau retaliasi berpengaruh dominan terhadap intensi melakukan *external whistleblowing*. Pada penelitian Nurhalizah dan Saud, (2021), mengenai pengaruh retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari retaliasi terhadap

intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Pelaporan *whistleblowing* akan lebih tinggi jika tingkat retaliasi yang dihadapi lebih rendah, sebaliknya intensi *whistleblowing* akan rendah ketika tingkat retaliasi yang dihadapi tinggi. Hal ini disebabkan oleh rasa takut yang timbul akibat tingginya tingkat retaliasi dan belum mumpuninya sistem perlindungan terhadap *whistleblower* yang menyebabkan tingginya tingkat khawatir akan tindakan retaliasi. Selanjutnya menurut hasil penelitian Nugraha (2017) retaliasi memperkuat pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sedangkan berdasarkan penelitian Rianti (2017), retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya dimana terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian dan masih banyaknya fenomena *fraud* yang terjadi di lingkungan pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, serta hasil survey *fraud* Indonesia yang dilaksanakan oleh ACFE pada 2019 yang menunjukkan bahwa media dan sumber pengungkapan *fraud* yang paling terpercaya adalah laporan yang berasal dari karyawan atau aparatur sipil negara karena berada dalam lingkup organisasi yang sama, maka penulis melakukan penelitian dengan mengacu pada penelitian Nurkholis (2015) tentang *whistleblowing* pada aparatur sipil negara di BPK RI dan penelitian Dewi dan Dewi (2019) mengenai *whistleblowing* pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Bali. Pembaharuan yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah

dengan menambahkan variabel retaliasi sebagai pemoderasi untuk menguji secara empiris apakah retaliasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan motivasi penelitian yang telah dijelaskan diatas, Maka dari itu penelitian kali ini diberi dengan judul “**Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi DIY)**” untuk mengetahui secara empiris pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika terhadap intensi aparatur sipil negara (ASN) atau karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melakukan *whistleblowing* dan melihat pengaruh variabel moderasi retaliasi apakah memperkuat atau memperlemah pengaruh pengaruh profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan pada bagian pendahuluan, terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*?
3. Apakah Sensitivitas Etika berpengaruh positif terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*?
4. Apakah Retaliasi dapat memperlemah pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris:

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*.
3. Pengaruh Sensitivitas Etika terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*.
4. Pengaruh Profesionalisme terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing* dengan Retaliasi sebagai pemoderasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja instansi atau organisasi. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi, serta memberikan gambaran mengenai sikap profesional, komitmen organisasi, dan sensitivitas etika terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* dan apakah pengaruh variabel moderasi retaliasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- b. Penelitian ini memperluas penelitian yang sudah ada yaitu dengan memperdalam teori serta menambahkan variabel moderasi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Daerah

Bagi praktisi di pemerintah daerah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan kebijakan di pemerintah daerah, pengambilan keputusan, serta evaluasi untuk perbaikan maupun koreksi kinerja agar dapat meningkatkan pencegahan *fraud* (kecurangan).
- b. Bagi Auditor Pemerintahan Daerah

Bagi praktisi auditor pemerintah daerah, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dijadikan aspek pemeriksaan dalam mendeteksi *fraud* (kecurangan).