



ANTECEDENTS OF INTERNAL WHISTLEBLOWING INTENTIONS: EMPIRICAL STUDIES ON REGIONAL APPARATUS ORGANIZATIONS

Wulandari¹, Anissa Hakim Purwantini²

1 Department of Accounting, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

2 Department of Accounting, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia
anissahakimp@unimma.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.24127/hombis.v1i1.10000>

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate principle, seriousness of violations, violators' status, personal costs and retaliation on internal Whistleblowing intentions. This research uses a sample of state civil servants who work in Regional Apparatus Organizations in Magelang City. The number of samples in this study were 136 respondents, based on the purposive sampling method, namely state civil servants who worked at least 2 years in Regional Apparatus Organizations in Magelang City. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression. The results show that the ethical climate principle has a positive effect on internal Whistleblowing intentions. Meanwhile, ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, level of seriousness of violations, status of violators, personal costs and retaliation have no effect on Whistleblowing intentions.

Keywords: *Ethical Climate; Seriousness Level Of Violation; Violator Status; Personal Cost; Retaliation And Internal Whistleblowing Intention.*

PENDAHULUAN

Whistleblowing adalah tindakan pengungkapan informasi dari organisasi swasta atau publik untuk membuka kasus korupsi kepada publik [1]. *Whistleblowing* dapat dilakukan oleh pegawai dari organisasi itu sendiri (pihak *internal*), namun tidak menutup kemungkinan bahwa pelapor berasal dari pihak *eksternal* (pelanggan, pemasok, masyarakat)[2]. Salah satu kasus *whistleblowing* di Indonesia adalah kasus Susno Duaji yang mengungkap adanya mafia pajak di instansinya. Kasus ini melibatkan Gayus Tambunan, pejabat golongan IIIA di Ditjen Pajak yang melakukan tindak pidana korupsi. Namun, Susno Duadji akhirnya divonis penjara dan membayar denda [3]. Keberanian dan kepercayaan sangat dibutuhkan untuk menjadi *whistleblower*. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi seorang *whistleblower* tidaklah mudah. Menjadi *whistleblower* merupakan tindakan yang berisiko karena adanya ancaman fisik dan psikis, baik langsung maupun tidak langsung dari pihak-pihak tertentu, yang membuat *whistleblower* merasa takut dan terpaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkaitan dengan kesaksiannya dalam suatu perkara [4]. Seorang *whistleblower* akan menghadapi

sebuah dilema yang mendalam. Disatu sisi dianggap pengkhianat karena telah mengungkapkan rahasia dan disisi lain, tindakan ini merupakan perbuatan baik karena menjunjung tinggi nilai-nilai etika.

Berdasarkan data yang dipublikasikan *Transparency International* (2021), Indonesia berada di peringkat 96 dari 180 negara di dunia dengan CPI (*Corruption Perceptions Index*) sebesar 38. Oleh karena itu, Indonesia dikatakan sebagai negara dengan tingkat korupsi yang cukup tinggi di dunia [5]. Merujuk pada laporan *Indonesia Corruption Watch* (2020), kasus korupsi terbesar di Indonesia terjadi pada instansi pemerintahan. Sedangkan menurut profesi pada tahun 2015-2020 menunjukkan bahwa pelaku korupsi terbanyak adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) baik di tingkat Provinsi, Kabupaten, maupun Kota [6].

Data Indonesia *Corruption Watch* (2020) menunjukkan Jawa tengah menempati posisi kedua dari 10 besar provinsi yang melakukan korupsi. Empat tahun terakhir 2017-2020 terdapat 108 kasus korupsi yang merugikan negara. Data jumlah kasus korupsi di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa kasus tindakan korupsi mengalami *fluktuasi* selama 4 tahun terakhir. Kota Magelang menjadi salah satu kota yang mengungkap adanya kasus korupsi yang terjadi. Terbukti dengan adanya kasus korupsi selama empat tahun terakhir dari 2018-2021. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih berlanjutnya kasus tindakan korupsi di Pemerintah Daerah khususnya Kota Magelang yang merugikan APBN dan tingkat pencegahan korupsi belum dilakukan secara optimal. Oleh karena itu, kajian *whistleblowing* dalam konteks Pemerintah Kota Magelang sangat penting untuk dilakukan. Salah satu cara untuk meminimalisir terjadinya *fraud* oleh aparat pemerintah khususnya tindak pidana korupsi adalah melalui *whistleblowing* yang dapat memperbaiki reputasi maupun kepercayaan publik. Pendeteksian *fraud* atau kecurangan tidak hanya dilakukan pada saat proses audit yang *efektif*, dengan adanya "*whistleblowing internal*" menjadi salah satu cara yang dapat menemukan ada dan tidaknya tindakan *fraud* [4].

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *internal whistleblowing* di berbagai konteks, seperti BUMN [8], [9], perusahaan [10], sektor pemerintah [11], [12], [13], [14] dan pegawai pajak [15], [16]. Faktor yang memengaruhi intensi internal *whistleblowing* telah dikaji oleh peneliti terdahulu, seperti *ethical climate* [16] yaitu *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence* dan *ethical climate-principle* akan memengaruhi sikap pegawai ketika melihat suatu kejadian pada organisasinya. Riset sebelumnya [8], [9] membuktikan bahwa *ethical climate-principle* berpengaruh *positif* terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan BUMN. Namun dalam konteks ASN, *ethical climate* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal [17]. Selain itu, tingginya tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal [16]. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut menilai apakah pelanggaran tersebut serius dan menimbulkan konsekuensi tingkat tinggi yang merugikan organisasi. Hasil temuan ini dibuktikan oleh beberapa peneliti [18], [19], dan [20] bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh *positif* terhadap intensi internal *whistleblowing*. Sedangkan riset lainnya menemukan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal [21].

Di dalam pelaporan kecurangan status pelanggar dapat mempengaruhi sikap individu lain, apakah mendiamkannya atau memilih melaporkan. Status pelanggar merupakan kedudukan individu yang melakukan pelanggaran. Semakin tinggi kedudukan status pelanggar dalam organisasi pemerintah daerah, niat melakukan *internal whistleblowing* semakin rendah [12]. Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian lain seperti [16] dan [22] bahwa status pelanggar tidak berpengaruh terhadap niat *internal whistleblowing* pada pegawai pajak dan mahasiswa akuntansi yang sudah bekerja di sector swasta maupun pemerintahan. Lebih lanjut, *personal cost* juga merupakan faktor penting yang memengaruhi

individu dalam melaporkan kecurangan. Temuan empiris terdahulu [18] dan [17] mengkonfirmasi bahwa *personal cost* berpengaruh *negatif* terhadap intensi *internal whistleblowing*. Ketika persepsi kerugian yang dialami akibat melaporkan kecurangan lebih besar, maka niat untuk mengungkapkan kecurangan tersebut rendah. Retaliasi atau pembalasan dendam merupakan faktor lain yang dipertimbangkan dalam melakukan *internal whistleblowing*. Bukti empiris menunjukkan bahwa semakin tinggi dampak *retaliasi* yang terjadi pada pelapor maka semakin rendah niat seseorang untuk melakukan intensi *whistleblowing* internal di lingkungan pegawai pemerintah [12], [15]. Sedangkan penelitian dalam konteks pemerintah daerah [14] menemukan bukti bahwa *retaliasi* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga perlu riset untuk mengkaji secara komprehensif anteseden niat *internal whistleblowing* pada pemerintahan. Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Amir & Priono (2021) dengan menambahkan variabel *retaliasi* dan memfokuskan pada konteks pemerintah daerah/ OPD (Organisasi Perangkat Daerah) khususnya di Kota Magelang yang telah memiliki *internal whistleblowing system*. Retaliasi menjadi tindakan yang tidak diinginkan oleh *whistleblower* dalam menanggapi secara langsung untuk melaporkan tindakan pelanggaran. Pegawai merupakan garda terdepan dalam pemberantasan *fraud*. Kurangnya keberanian pegawai dalam melaporkan kecurangan disebabkan adanya balas dendam dari terlapor (*retaliation*) yang akan diterima oleh pegawai yang bertindak sebagai *whistleblower*. Retaliasi terutama dalam lingkungan pemerintah menjadi isu yang cukup dipertimbangkan karena akan berimbas ke pekerjaannya sebagai Aparatur Sipil Negara [13]. Persepsi positif pada *internal whistleblowing* di pemerintah bergantung pada ketakutan pegawai akan pembalasan [12].

Internal whistleblowing berperan penting dalam meningkatkan dan menumbuhkan kesadaran ASN dalam meminimalisir korupsi, karena mereka yang dekat dengan pelaku kecurangan. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi *internal whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *ethical climate egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate principle*, tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar, *personal cost*, dan *retaliasi* terhadap intensi *internal whistleblowing* pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Magelang.

METODE PENELITIAN

1) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Negeri Sipil di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang. Peneliti memilih pemerintah Kota Magelang dikarenakan merupakan instansi pemerintah yang masih terdapat kasus korupsi yang melibatkan pegawai serta sudah menerapkan *whistleblowing system*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas dengan pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang.
- b) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bekerja minimal 2 tahun di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang.

2) Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dan pengukuran variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Pengukuran dan Skala
Intensi Internal Whistleblowing	Internal <i>Whistleblowing</i> adalah pengungkapan pelanggaran yang terjadi ketika seorang karyawan atau anggota organisasi menyadari akan adanya suatu pelanggaran yang karyawan lain perbuat lalu mereka melaporkan pelanggaran itu pada pihak atau jabatan lain yang lebih tinggi pada organisasi dimana pelanggaran terjadi [16].	Menggunakan skenario <i>whistleblowing</i> dengan indikator kemungkinan untuk upaya dari <i>whistleblower</i> untuk merencanakan <i>whistleblowing</i> [12]. Variabel diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, 1: Sangat Tidak Setuju sampai 5. Sangat Setuju
Ethical Climate	Ethical climate didefinisikan sebagai “dimensi etis budaya organisasi” yang dianggap oleh anggotanya sebagai identitas etis organisasi [24].	Menggunakan scenario Ethical Climate yang terdiri dari 16 pertanyaan yang telah dimodifikasi dengan 3 indikator [16]: 1. Egoism 2. Benevolence 3. Principle Variabel diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, 1: Sangat Tidak Setuju sampai 5. Sangat Setuju
Tingkat keseriusan pelanggaran	Ukuran tingkat keseriusan kecurangan yang membuat rugi perusahaan [27].	Menggunakan scenario <i>whistleblowing</i> dengan indikator pandangan tingkat keseriusan kasus [16]. Variabel diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, 1: Sangat Tidak Setuju sampai 5. Sangat Setuju
Status Pelanggar	Kedudukan individu yang melakukan pelanggaran dalam hubungannya dengan individu lain ditempat kerja [22].	Instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel status pelanggar dengan pandangan tingkat kekuasaan pelaku kecurangan kasus [16]. Variabel diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin, 1: Sangat Tidak Berkuasa sampai 5. Sangat Berkuasa
Personal cost	Sudut pandang pegawai akan pertimbangan atas risiko dari seseorang,	Menggunakan scenario <i>whistleblowing</i> yang

	sekelompok orang atau organisasi yang mengakibatkan berkurangnya minat untuk whistleblowing [32].	dunakan oleh Amir & Priono, (2021) dengan indikator ancaman penundaan kenaikan dan ancaman serta dipenjara. Pengukuran variable menggunakan skala likert 5 poin, 1: Sangat Tidak Setuju sampai 5. Sangat Setuju
Retaliasi	Retaliasi adalah tindakan balas dendam atau pembalasan dari terlapor tindak internal whistleblowing	Instrumen yang digunakan dalam pengukuran variabel retaliasi dengan indikator segala bentuk pembalasan dendam atau tekanan yang diterima oleh whistleblower [33].Pengukuran variable menggunakan skala likert 5 poin, 1: Sangat Tidak Mungkin sampai 5. Sangat Mungkin

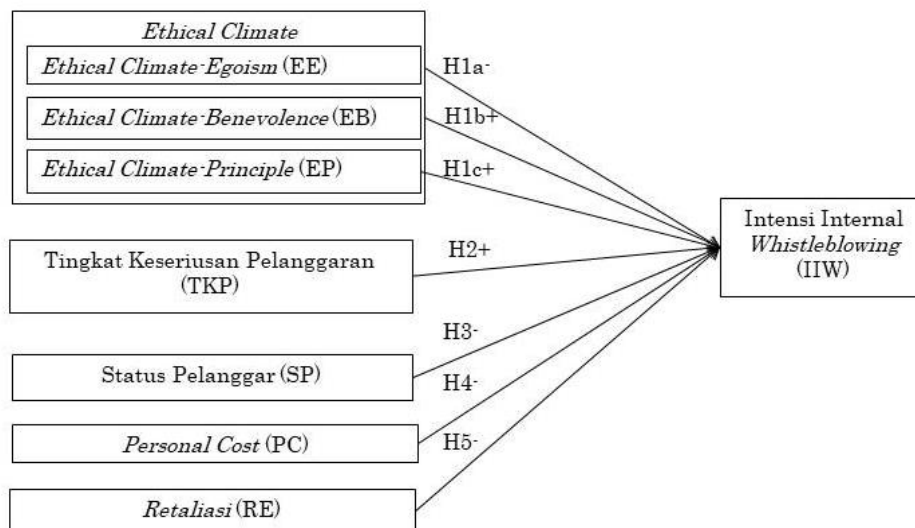
Sumber: Berbagai Penelitian Terdahulu

3) Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya statistik deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas instrumen kuesioner penelitian menggunakan uji validitas dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Alat uji yang lain untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO MSA bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor [34]. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari instrumen dalam suatu variabel. Konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Pengujian selanjutnya adalah regresi linear berganda, pengujian koefisien determinasi dengan melihat nilai Adjusted R Square, pengujian model dengan uji F dan Uji t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% [34].

4) Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Statistik Deskriptif Responden

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 136 (88%) dari 155 kuesioner yang disebar. Responden dalam penelitian ini sebagian hampir seimbang antara jumlah laki-laki dan perempuan (48% dan 52%). Usia sebagian besar 40-49 tahun (39%) dan lebih dari 49 tahun (33%). Sebagian besar berpendidikan S1 (60%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai OPD Kota Magelang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Berdasarkan jabatan sebagian besar adalah staf (43%). Selain itu, dilihat dari lama menjabat dan lama bekerja sebagian besar adalah lebih dari 2-4 tahun

berjumlah sebesar 40% dan lebih dari 15 tahun bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang berjumlah sebesar 61%.

2) Uji Kualitas Data

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa indikator dengan nilai cross loading $> 0,50$ adalah valid. Namun, terdapat 6 pernyataan yang tidak valid, yaitu EB5, RE1, RE3 RE4, RE5 dan IIW 4. Pernyataan tersebut tidak valid karena memiliki nilai cross loading $< 0,50$ sehingga tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya. Pengujian reliabilitas semua instrumen reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

3) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji Adjusted R Square pada tabel 2 adalah sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Ethical Climate-Egoism*, *Ethical Climate-Benevolence*, *Ethical Climate-Principle*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Status Pelanggar, *Personal Cost*, dan *Retaliasi* dalam menjelaskan variabel Intensi Internal *Whistleblowing* sebesar 18 %, sedangkan sisanya 82 % (100%-18%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari model pada penelitian ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
0,472	0,223	0,180	2,050

4) Uji F (Goodness of Fit Test)

Pengujian ini digunakan untuk melihat kelayakan model pada penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini fit. Hasil ini disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji F

Keterangan	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	154,384	7	22,055	5,246	0,000
Residual	538,087	128	4,204		
Total	692,471	135			

5) Uji t

Pengujian t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
EE	-0,004	-1,97769	0,997	H1a Tidak Diterima
EB	-0,046	1,97769	0,963	H1b Tidak Diterima
EP	4,237	1,97769	0,000	H1c Diterima
TKP	1,878	1,97769	0,063	H2 Tidak Diterima
SP	-1,254	-1,97769	0,212	H3 Tidak Diterima
PC	1,425	-1,97769	0,156	H4 Tidak Diterima
RE	-0,741	-1,97769	0,360	H5 Tidak Diterima

6) Hasil dan Pembahasan**a) Pengaruh *Ethical Climate-Egoism* terhadap Intensi Internal *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel *Ethical Climate-Egoism* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* atau pengungkapan pelanggaran tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat pertimbangan kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Tidak berpengaruhnya *ethical climate-egoism* terhadap intensi *whistleblowing* dapat terjadi ketika usaha untuk menemukan keuntungan diri sendiri (*self interest*) seorang pegawai atas intensi *whistleblowing* tidak tercapai [17]. Jika dikaitkan dengan *theory of planned behavior*, variabel *ethical climate-egoism* menjadi faktor personal seseorang adanya keyakinan bahwa perilaku yang dipikirkan mempertimbangkan kepentingan diri sendiri. Namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan, penelitian yang dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang ini menunjukkan hasil bahwa *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Secara logika bahwa *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing* diduga akibat usaha untuk menemukan keuntungan diri sendiri (*self interest*) atas intensi internal *whistleblowing* tidak dapat dicapai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu [17] yang menyatakan *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa *ethical climate-egoisme* berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing* [16].

b) Pengaruh *Ethical Climate-Benevolence* terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel *Ethical Climate-Benevolence* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* atau pengungkapan pelanggaran tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat anggota organisasi mempertimbangkan kesejahteraan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan oleh Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang untuk niat melakukan intensi internal *whistleblowing* tidak cukup hanya atas dasar pertimbangan kebaikan atau kebermanfaatannya bagi orang lain saja. Jika dikaitkan dengan *theory of planned behavior*, variabel *ethical climate-benevolence* menjadi norma subjektif. Dapat disimpulkan bahwa ketika anggota organisasi yang terdapat dalam organisasi memiliki *benevolence* yang kuat maka seseorang tersebut akan cenderung untuk melakukan internal *whistleblowing* akan tetapi terjadi perbedaan hasil pada penelitian di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang. Hasil penelitian ini menyatakan *ethical climate-benevolence* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*, sejalan dengan penelitian terdahulu [9] dan berbeda dengan riset lain yang menemukan bahwa *ethical climate-benevolence* berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing* [16].

c) Pengaruh *Ethical Climate-Principle* terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel *Ethical Climate-Principle* berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* atau pengungkapan pelanggaran dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat anggota organisasi mempertimbangkan prinsip-prinsip umum seperti hukum, peraturan, dan standar dalam pengambilan keputusan etis. Hasil penelitian ini sejalan dengan *theory of planned behavior* yang menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh keyakinan individu mengenai ketersediaan sumberdaya yang mendukung atau menghambat dalam mewujudkan perilaku. Adanya hukum dan kebijakan terkait *whistleblowing* yang ada dan organisasi memiliki karakter *principle*, maka kemungkinan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut akan tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian [16] dan [9] yang menyatakan *ethical climate-principle* berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] yang menyatakan *ethical climate-principle* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*.

d) Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel Tingkat Keseriusan Pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* atau pengungkapan pelanggaran tidak dipengaruhi oleh serius atau tidak serius suatu kecurangan yang terjadi. Graham (1986)

menjelaskan jika keseriusan yang dirasakan berhubungan dengan penilaian individu terhadap tingkat kerugian berdasarkan karakteristik dari suatu tindak kecurangan. *Theory of planned behavior* menjelaskan bahwa sebagian besar orang-orang menyakini mengenai konsekuensi dari suatu kejadian akan mempengaruhi seseorang melakukan tindakan. Dapat disimpulkan bahwa ketika persepsi responden atas keseriusan pelanggaran berbeda mengakibatkan tingkat keseriusan pelanggaran bukan hal yang utama menjadi pendorong seseorang untuk intensi internal *whistleblowing*. Hasil penelitian konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [21] yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya [16], [12], [18], dan [20] yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*

e) Pengaruh Status Pelanggar terhadap Intensi Internal Whistleblowing

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel Status Pelanggar tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa berkuasa atau tidak berkuasa status pelanggar tidak akan mempengaruhi niat melaksanakan *whistleblowing* internal. Para responden beranggapan bahwa seluruh pelanggaran yang disajikan dalam penelitian ini dalam bentuk skenario status pelanggar yang dilakukan berkuasa ataupun tidak berkuasa merupakan hal yang tidak mempengaruhi intensi internal *whistleblowing*. Tidak semua orang menganggap atasan tidak begitu memiliki *power* yang besar terhadap individu [22]. Jika dikaitkan dengan *theory of planned behavior*, variabel status pelanggar termasuk persepsi kontrol perilaku dimana status pelanggar menjadi pertimbangan bagi seorang *whistleblower* yang dapat mempengaruhi perilaku individu untuk membiarkan pelanggaran tersebut atau melaporkan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ASN tidak peduli rendah atau tingginya status jabatan pelaku *fraud* atau *wrongdoing*. Hal tersebut berasal dari sistem *whistleblowing* yang diimplementasikan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang yang bersifat *anonim* dan jaminan keamanan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu [16] dan [22] bahwa status pelanggar tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian [12] yang menemukan bukti empiris status pelanggar berpengaruh negatif terhadap intensi internal *whistleblowing*.

f) Pengaruh Personal Cost terhadap Intensi Internal Whistleblowing

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel *Personal Cost* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa rendah atau tingginya persepsi atas risiko tidak akan mempengaruhi seseorang ketika melakukan internal *whistleblowing*. *Personal cost* merupakan sebuah pandangan pegawai terhadap resiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* [32]. Jika dikaitkan dengan *theory of planned behavior*, variabel *personal cost* mempresentasikan norma subjektif. Ketika *whistleblowing* membawa risiko menurut teori ini individu dengan *personal cost* tidak akan melakukan *whistleblowing*. Namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan hasil bahwa *personal cost* aparatur sipil negara pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Magelang tidak mempengaruhi intensi internal

whistleblowing. Hal ini kemungkinan aparat sipil negara telah dapat mengelola persepsi risiko-risiko akan pembalasan atau sanksi yang didapatkan ketika harus melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu [9] yang menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Namun, berbeda dengan [18], [11] yang menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi internal *whistleblowing*.

g) Pengaruh *Retaliasi* terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel *Retaliasi* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa mungkin ataupun tidak mungkin adanya *retaliasi* tidak akan mempengaruhi niat melaksanakan *whistleblowing* internal. Jenis *retaliasi* menyebabkan *whistleblowing* berbeda tanggapan [36]. Penelitian ini menunjukkan bahwa konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh *whistleblower* tidak berdampak pada intensi aparat sipil negara di Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang untuk melakukan internal *whistleblowing*. Jika dikaitkan dengan *theory of planned behavior*, variabel *retaliasi* berada pada komponen persepsi kontrol perilaku. Jika seseorang menilai *retaliasi* yang akan diterima tinggi, maka kontrol perilaku rendah untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sehingga *retaliasi* justru menjadi faktor yang menghalangi individu untuk melakukan internal *whistleblowing*. Dilihat dari data sampel profil responden sebagian besar sudah lama bekerja sebagai aparat sipil negara lebih dari 15 tahun dengan lamanya bekerja aparat sipil negara akan memiliki keyakinan dan sumber daya (kapasitas diri) sehingga dapat melaporkan mengenai pelanggaran yang diketahui tanpa mempertimbangkan bagaimana balas dendam yang akan diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya [14] yang menyatakan bahwa *retaliasi* tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang menyatakan bahwa *retaliasi* berpengaruh *negative* terhadap intensi internal *whistleblowing* [15].

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya pengaruh *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate-principle*, tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar, *personal cost* dan retaliasi terhadap intensi internal *whistleblowing* pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Magelang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *ethical climate-principle* berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*. Sedangkan variabel independen lainnya tidak berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*. Penelitian ini berimplikasi pada peraturan maupun kebijakan terkait *whistleblowing system* yang telah ada di Pemerintah Kota Magelang maupun peraturan di tingkat nasional dapat mendorong intensi internal *whistleblowing*. Penelitian ini terbatas hanya pada ASN yang bekerja di OPD Kota Magelang dan sebagian besar responden telah bekerja sebagai ASN selama lebih dari 15 tahun, sehingga perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasi hasil.

SARAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel penelitian, sehingga diharapkan mampu meningkatkan penjelas faktor internal dari individu yang berpengaruh terhadap intensi *internal whistleblowing* misal perilaku *machiavellian* dan *reward*, sehingga penelusuran intensi *internal whistleblowing* dapat terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Kumar and D. Santoro, "A justification of whistleblowing," *Philos. Soc. Crit.*, vol. 43, no. 7, pp. 669–684, 2017, doi: 10.1177/0191453717708469.
- [2] KNKG, *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008.
- [3] R. S. Azwar Iskandar, "The Influence Of Attitude Toward The Behavior, Subjective Norms, And Perceived Behavioral Control On Whistle-Blowing Intention And Behavior of Cpn's," *J. Tata Kelola Akuntabilitas Keuang. Negara*, vol. 4, no. 1, pp. 63–84, 2018, [Online]. Available: <http://jurnal.bpk.go.id/index.php/TAKEN/article/view/142/72>.
- [4] Tuanakkota, *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- [5] Transparency International, "Corruption Perceptions Index 2021," 2021. <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/idn>.
- [6] Wana Alamsyah, "Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2020," Jakarta, 2021. [Online]. Available: <https://www.antikorupsi.org/id/article/tren-penindakan-kasus-korupsi-tahun-2020>.
- [7] ICW, "Whistleblowing," 2021. .
- [8] N. Hayati and P. Wulanditya, "Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures," *Indones. Account. Rev.*, vol. 8, no. 1, p. 25, 2018, doi: 10.14414/tiar.v8i1.1636.
- [9] S. Reshie, H. Agustin, and N. Helmayunita, "Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing," *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 3029–3049, 2020, doi: 10.24036/jea.v2i3.266.
- [10] Purwantini, A. H., et. al. "Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal," in *University Research Colloquium*, 2017, pp. 55–62, [Online]. Available: <https://journal.unimma.ac.id/index.php/urecol/article/view/1418/900>.
- [11] G. B. Rabbany and W. S. Nugroho, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Sensivitas Etika, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Dan Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing Guna Mencegah Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada BPKAD Kota dan Kabupaten Magelang)," in *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 2021, pp. 429–454, [Online]. Available: <https://journal.unimma.ac.id>.
- [12] I. Indayani and V. Yunisdanur, "A Study of Whistleblowing Intentions in Government Sector," *J. Reviu Akunt. dan Keuang.*, vol. 10, no. 2, p. 285, 2020, doi: 10.22219/jrak.v10i2.10269.
- [13] M. D. Biduri and S. Hermawan, "Can Retaliation Moderate The Influence Of Personal Cost, Professional Commitment And Ethical Environment On Pns Interest In Whistleblowing," *J.*

- Reviu Akunt. dan Keuang.*, vol. 11, no. 2, pp. 366–382, 2021, doi: 10.22219/jrak.v11i2.16902.
- [14] L. Assari and S. Dwita, “Pengaruh Jalur Pelaporan Dan Retaliasi Terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing,” *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 4, pp. 3610–3627, 2020, doi: 10.24036/jea.v2i4.308.
- [15] S. Aulia, D. Primasari, and S. Azhar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing,” *J. Profita*, vol. 12, no. 3, p. 395, 2019, doi: 10.22441/profita.2019.v12.03.003.
- [16] Y. H. Amir and H. Priono, “Determinan Niat Melaksanakan Whistleblowing Internal Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng,” *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 287–310, 2021, doi: 10.33005/baj.v4i1.134.
- [17] R. Lestari and R. Yaya, “Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara,” *J. Akunt.*, vol. 21, no. 3, p. 336, 2017, doi: 10.24912/ja.v21i3.265.
- [18] S. Pratolo, V. P. Sadjiman, and H. Sofyani, “Determinants of Whistleblowing Intention of Employees in Universities: Evidence from Indonesia,” *Ris. Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 92–101, 2020, doi: 10.23917/reaksi.v5i1.9443.
- [19] E. Safira and M. B. Ilmi, “Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan terhadap Niat Whistleblowing,” *Reviu Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 83–98, 2020.
- [20] R. A. Primasari and F. Fidiana, “Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan,” *J. Kaji. Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 63, 2020, doi: 10.33603/jka.v4i1.3383.
- [21] D. Sutrisni and I. Coryanata, “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pengelola keuangan melakukan tindakan whistleblowing,” *J. Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 41–53, 2018.
- [22] E. Setiany, A. H. Zamzami, and S. W. Agustiningsih, “Pelapor Kecurangan: Persepsi Kerugian Personal, Status Pelanggar, Dukungan dan Perlindungan Organisasi,” *J. Akunt. dan Bisnis*, vol. 20, no. 2, p. 186, 2020, doi: 10.20961/jab.v20i2.556.
- [23] I. Ajzen, “The Theory of Planned Behavior,” *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 50, pp. 179–211, 1991, doi: 10.1080/10410236.2018.1493416.
- [24] B. Victor and J. B. Cullen, “The Organizational Bases of Ethical Work Climates,” *Adm. Sci. Q.*, vol. 33, no. 1, p. 101, 1988, doi: 10.2307/2392857.
- [25] B. Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, “The Effects of Ethical Climates on Organizational Trust,” *J. Bus. Ethics*, vol. 46, pp. 127–141, 2003.
- [26] L. Miceli, M., & Porter, “Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decisions,” *Pers. Psychol.*, vol. 38, pp. 525–544, 1985.
- [27] Y. H. Amir and H. Priono, “Determinan Niat Melaksanakan Whistleblowing Internal pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng,” vol. 4, no. 1, pp. 287–310, 2021.
- [28] I. Ajzen, *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991.
- [29] J. Near and M. Miceli, “Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions,” *Pers. Psychol.* (38), 525-544., 1985.
- [30] C. J. Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, “Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects,” *J. Bus. Ethics*, 2016.
- [31] Indayani and V. Yunisdanur, “A Study of Whistleblowing Intentions in Government Sector,” *J. Reviu Akunt. dan Keuang.*, vol. 10, no. 2, pp. 285–301, 2020, doi: 10.22219/jrak.v10i2.10269.
- [32] J. Schultz, D. Johnson, D. Morris, and S. Dyrnes, “Discussion of An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting,” *J. Account. Res.*, vol. 31, no. 1993, p. 104, 1993, doi: 10.2307/2491166.
- [33] Z. F. N. Abdilla, “Pengaruh Gender, Religiusitas dan Retaliasi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing,” UMY, 2017.
- [34] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [35] Graham, “Principled organizational dissent: A theoretical essay,” *Res. Organ. Behav.*, 1986.
- [36] D. J. Greenberger, D. B., Miceli, M. P., & Cohen, “Oppositionists and group norms: The reciprocal influence of whistle-blowers and co-workers,” *J. Bus. Ethics*, vol. 6, no. 7, pp. 527–

542, 1987.