



JURNAL REVIU AKUNTANSI DAN KEUANGAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

P-ISSN : 20880685 E-ISSN : 26152223 Subject Area : Economy

1.17978
Impact Factor

2577
Google Citations

Sinta 2
Current Accreditation

- Google Scholar
- Garuda
- Website
- Editor URL

History Accreditation



Garuda Google Scholar



Website:
ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak

*Correspondence:
jayajok1234@gmail.com

DOI: 10.22219/jrak.v12i2. 23238

Citation:
Jaya, M, S, J, I., Handajani, L., Sakti, D, P, B. (2022). Anteseden Intensi Menggunakan Whistleblowing System. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(2), 511- 523.

Article Process Submitted:
November 13, 2022

Reviewed:
December 13, 2022

Revised:
December 24, 2022

Accepted:
December 25, 2022

Published:
December 25, 2022

Office:
Department of Accounting
University of Muhammadiyah Malang
GKB 2 Floor 3.
Jalan Raya Tlogomas 246,
Malang, East Java,
Indonesia

P-ISSN: 2615-2223
E-ISSN: 2088-0685

Article Type: Research Paper

ANTESEDEN INTENSI MENGUNAKAN WHISTLEBLOWING SYSTEM

Muhammad Sufyan Juliandi Indra Jaya¹, Lilik Handajani², Dwi Putra Buana Sakti³

Affiliation:

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

ABSTRACT

This article aims to analyze the influence of planned behavior, reporting channels anonymously, and personal costs to West Lombok district government employees. This research is categorized as quantitative research, using research samples on probability sampling and using the approach of purposive sampling. Sources were chosen purposively based on predetermined criteria, namely 1 PPK (Commitment Making Official), 1 Treasurer, and 2 Employees/staff from each Regional Apparatus Organization (OPD). The research data was processed by statistical tests using multiple linear regression methods. This study shows that planned behavior, reporting channel anonymity, and personal cost affects the intention to use the whistleblowing system. This research complements the related previous research literature on whistleblowing systems in government as well as provides new literature on impact planned behavior, reporting channel anonymity, and personal cost. This research has implications for reporting channels anonymously available can convince employees of protection and need to be disseminated to all employees so that they can be used effectively. In addition, if employees have the opportunity to avoid personal costs As a result of retaliation, employees within the organization will use a whistleblowing system that can protect their identity.

KEYWORDS : Anonymous Reporting Channel; Personal Costs; Planned Behavior; Whistleblowing System.

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan menganalisis pengaruh planned behaviour, saluran pelaporan anonim, dan personal cost pada pegawai pemerintah kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif,

Sampel penelitian menggunakan non probability sampling dan menggunakan pendekatan purposive sampling. Sumber dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan yaitu 1 PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), 1 Bendahara, dan 2 Pegawai/staff dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Data penelitian diolah dengan uji statistik menggunakan metode regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa planned behaviour, saluran pelaporan anonim, dan personal cost mempengaruhi intensi menggunakan whistleblowing system. Penelitian ini melengkapi literatur penelitian terdahulu terkait whistleblowing system di pemerintahan serta memberikan literatur baru tentang dampak planned behaviour, saluran pelaporan anonim, dan personal cost. Penelitian ini berimplikasi pada saluran pelaporan anonim yang tersedia dapat meyakinkan pegawai terhadap perlindungan dan perlu disosialisasikan ke seluruh pegawai agar mampu digunakan secara efektif. Selain itu apabila pegawai memiliki kesempatan untuk menghindari personal cost akibat pembalasan, maka pegawai di dalam organisasi akan menggunakan whistleblowing system yang dapat melindungi identitas mereka.

KATA KUNCI: Personal Cost; Planned Behaviour; Saluran Pelaporan Anonim; Whistleblowing System.

INTRODUCTION

Korupsi dapat dikatakan sebagai jenis kecurangan yang sering dilakukan dan banyak merugikan di Indonesia. Menurut penelitian ACFE (2019) kerugian yang disebabkan akibat *fraud* (kecurangan) adalah sebanyak Rp. 873.430.000.000,00- dengan total 239 kasus. Selain itu penelitian yang dilakukan ICW (2019) menunjukkan bahwa lembaga pemerintah yang paling banyak merugikan negara merupakan pemerintah kabupaten dan disusul pemerintah desa serta lembaga negara lainnya. Dimana sebanyak 94 kasus korupsi yang telah terjadi dengan total kerugian sebesar 6,1 T ada di tingkat Kabupaten. Hal ini mendorong diperlukannya upaya yang serius untuk melakukan pengungkapan fraud di dalam pemerintahan terutama strategi pencegahan yang baik di dalam internal organisasi.

Setelah sejarah panjang korupsi di Indonesia, paradigma strategi antikorupsi idealnya tidak hanya menekankan pada pendekatan represif, tetapi harus bergeser ke pendekatan detektif dan preventif. Upaya dalam pemberantasan korupsi ini akan lebih efektif apabila strategi dan kebijakan dijalankan secara komprehensif, sistematis dan melalui pelibatan seluruh masyarakat (Nurhidayat & Kusumasari, 2017). Sebagai bagian dari pendekatan budaya anti korupsi (pendekatan *detektif* dan *preventif*) sebelumnya, budaya pelaporan (*whistleblowing*)

melalui penggunaan *Whistleblowing System* mulai dikembangkan di berbagai institusi publik dan swasta (Nurhidayat & Kusumasari, 2017).

Dalam penelitian Nurhidayat&Kusumasari (2017) telah memberikan indikasi bahwa organisasi merupakan unit dasar dari praktik korupsi, dimana organisasi sebagai unit dasar merupakan bagian kontributor masalah dan menjadi bagian dari alasan mengapa korupsi menjadi sulit diberantas. Secara kolektif seluruh elemen dalam organisasi harusnya perlu merespon dan mengantisipasi setiap tindak kecurangan yang terjadi dengan menggunakan *whistleblowing system*, akan tetapi *whistleblowing* kerap dianggap sebagai sesuatu yang tidak efektif dan tidak mudah untuk dilakukan. Seseorang dalam internal organisasi biasanya akan menghadapi dilema etis untuk memutuskan akan melakukan pelaporan atau malah membiarkan kasus kecurangan itu tetap tersembunyi (Hayati & Wulanditya, 2018). Menurut Hayati&Wulanditya (2018) terdapat dua sudut pandang yang berbeda mengenai *whistleblower* (orang yang melakukan pelaporan) dimana sebagian orang menganggapnya sebagai penghianat dan sebagian menganggap bentuk loyalitas organisasi.

Menurut *Theory of Planned behavior*, niat melakukan tindakan atau berperilaku bisa disebabkan oleh tiga faktor yaitu: *Attitude*, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku (Owusu et al., 2020). Teori ini mengasumsikan bahwa sikap dan pendapat pribadi seseorang dalam kombinasi dengan kontrol yang dirasakan atas perilaku dan norma-norma subjektif masyarakat akan mempengaruhi niat mereka yang kemudian mengarah pada perilaku atau tindakan (Antoh, 2021). Dimana 3 faktor ini dapat secara bersama-sama mempengaruhi persepsi individu untuk menggunakan *Whistleblowing system*. Akan tetapi, ketiga faktor dalam teori ini juga dapat berbeda-beda dalam berbagai pengaruh, perilaku, ataupun situasi (Abdullah & Hasma, 2018). Semakin kuat persepsi pegawai pemerintah tentang iklim etika organisasi, maka semakin positif sikap, norma subjektif, dan persepsi terhadap *whistleblowing* yang pada akhirnya juga akan meningkatkan niat untuk menggunakan *whistleblowing system* (Antoh, 2021).

Personal Cost (biaya pribadi) juga merupakan pandangan individu terhadap suatu resiko dari adanya tindakan pembalasan yang akan terjadi dari individu lain yang sangat menentang tindakan pelaporan, sehingga dapat mengurangi intensi (minat) individu untuk melakukan pelaporan pada *whistleblowing-system* (Widyanto, 2019). Tindakan pembalasan yang dilakukan biasanya merupakan bentuk sanksi dan pembalasan dari individu lain yang kontra atau tidak setuju terhadap tindakan pelaporan. Penilaian terhadap *personal cost* (biaya pribadi) ini sangat subjektif, sehingga setiap individu mungkin berbeda-beda tergantung pada persepsi dan ekspektasi yang mereka dimiliki.

Oleh karena itu *anonimitas* diperlukan untuk menjaga kerahasiaan identitas yang dimiliki oleh pelapor, hal ini sesuai dengan fasilitas *anonim* untuk pelapor dalam saluran pelaporan yang disediakan oleh pemerintah. Hasil penelitian oleh Nickolan et al (2018) juga telah mengungkapkan bahwa saluran pelaporan *anonim* berinteraksi dan melemahkan pengaruh biaya pribadi (*personal cost*) dan kesalahan status terhadap niat pelaporan pelanggaran. Lebih lanjut Nickolan et al (2018) mengungkapkan bahwa mekanisme pelaporan tanpa mengungkapkan identitas (*anonim*) adalah salah satu cara untuk menekan risiko pembalasan dari pelaku.

Penelitian yang dilakukan Akbar et al (2016) telah membuktikan kurangnya niat (intensi) pegawai dalam melaporkan perilaku kecurangan pada pemerintah diakibatkan pelaporan yang tersedia merupakan jenis pelaporan dengan memberikan identitas. Tipe dari suatu saluran pelaporan pelanggaran dapat dibagi ke dalam beberapa bagian seperti saluran pelaporan *anonim* dan *non anonim* (Park et al., 2008). *Whistleblowing system* yang efektif akan

mendorong partisipasi masyarakat dan pegawai agar dapat lebih berani untuk melakukan tindakan dalam mencegah terjadinya perilaku kecurangan serta korupsi dengan memberikan pelaporan ke pihak yang dapat menanganinya (KNKG, 2008). Oleh sebab itu menurut Utami et al (2019) efektifitas dari *Whistleblowing System* tentu ditinjau dari jumlah kecurangan yang telah berhasil dideteksi, selain itu waktu pendekatan menemukan kecurangan juga akan menjadi relatif lebih singkat dibandingkan dengan cara lainnya.

Penelitian ini memberikan gambaran terkait sikap aktual, persepsi biaya pribadi dari resiko pembalasan, serta saluran pelaporan anonim yang kerap menjadi masalah terkait keamanan dari identitas pelapor untuk menghindari resiko pembalasan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya menganalisa pada sikap dan persepsi terhadap intensi *whistleblowing* (Hayati&Wulanditya (2018); Abdullah & Hasma (2018); Antoh (2021); Widyanto (2019); Nickolan et al (2018)) penelitian ini lebih memberikan kontribusi pada setiap faktor yang mampu mempengaruhi intensi secara lebih komprehensif. Penelitian ini telah menemukan bahwa *Planned Behavior* mampu memprediksi sikap dan perilaku aktual secara bersama-sama, selain itu saluran pelaporan anonim yang tersedia juga telah mampu menjadi proxy untuk menekan ekspektasi biaya pribadi dari resiko pembalasan pelaku.

Sikap seseorang terhadap intensi menggunakan *whistleblowing system* ini sangat ditentukan oleh persepsi individu terhadap sikap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku seperti yang disebutkan di atas. Hal ini juga yang akan mendorong seseorang untuk mempertimbangkan *personal cost* (biaya pribadi) dari resiko pembalasan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* (pelaporan). Oleh karena itu pemerintah diharapkan dapat mendorong organisasi agar merancang mekanisme *anonymous* untuk *Whistleblowing System* dalam upaya mendeteksi *fraud* dan juga dapat digunakan untuk menghindari resiko pembalasan dari pelaku kecurangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengujian dan analisis yang belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya terkait pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, saluran pelaporan anonim, dan *Personal Cost* terhadap intensi menggunakan *whistleblowing system* pada pegawai pemerintah.

Penelitian ini menggunakan pegawai pemerintah sebagai responden, dimana belum ada penelitian yang menggunakan pegawai di 32 OPD (Organisasi Perangkat Daerah) pemerintah kabupaten Lombok Barat provinsi NTB sebagai subjek dalam perannya menggunakan *whistleblowing system*. Melihat organisasi dengan tingkat kerugian negara yang tertinggi merupakan pemerintah daerah kabupaten, sehingga penelitian ini akan difokuskan pada pegawai di Organisasi Pemerintah Daerah kabupaten Lombok Barat provinsi NTB dalam menggunakan *whistleblowing system* yang disediakan. Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat juga telah menerapkan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) sendiri dengan mengacu pada Perbub No. 89 tahun 2020 (Perbub Lombok Barat, 2020).

Bagi organisasi yang menjalankan aktivitas usahanya secara etis, *Whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian, namun bagi organisasi yang tidak menjalankan aktivitas usahanya dengan etis, maka *Whistleblowing system* dapat menjadi ancaman (KNKG, 2008). Menurut (KNKG, 2008) *whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral maupun perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi, *whistleblowing* dapat dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan dengan itikad baik untuk perbaikan dan bukan merupakan keluhan pribadi atas kebijakan ataupun didasari kehendak buruk/fitnah.

Menurut Dewi (2018) terdapat tiga komponen yang dapat melandasi tindakan seseorang berdasarkan *Theory of Planned behavior*. Pertama, *Attitude toward behavior* yang merupakan sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan-keyakinan (*behavioral beliefs*) seorang individu berkaitan dengan penilaian subjektif terhadap dunia sekitarnya. Kedua, *Subjective Norm* yang merupakan persepsi individu terhadap perilaku tertentu yang bersumber dari pandangan orang lain terhadap perilaku tersebut. Dan ketiga *Perceived Behavioral Control*, yang merupakan persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Menurut Antoh (2021) seorang pegawai yang menemukan kecurangan lebih mungkin untuk melaporkannya ketika dia merasa bahwa tindakannya akan didukung oleh keluarganya atau dihargai oleh rekan kerja dan atasannya (*Subjective Norms*). Dimana, persepsi terhadap kontrol perilaku (*Perceived Behavioural Control*) yang dirasakan juga akan memotivasi seorang individu pada suatu kemudahan atau mungkin kesulitan yang akan di dapat untuk melakukan tindakan. Penelitian yang dilakukan Harsanti et al (2016) juga menemukan sikap (*Attitude*) terhadap perilaku mempengaruhi intensi pengawas di internal organisasi untuk menggunakan *whistleblowing system*.

Menurut Harsanti et al (2016) dalam penelitiannya menemukan kontrol perilaku yang dirasakan mempengaruhi intensi pengawas internal dalam menggunakan *whistleblowing system* yang tersedia. Selain itu norma subjektif yang merupakan anggapan individu terhadap persepsi yang dimiliki orang-orang penting nilainya bagi kehidupannya untuk melakukan sesuatu atau melakukan tindakan tertentu (Owusu et al., 2020). Penelitian ini mengacu pada penelitian yang mengungkapkan bahwa *Planned Behavior* yang disebabkan oleh 3 faktor yang dirasakan, dapat memiliki pengaruh pada niat individu menggunakan *whistleblowing system*. Oleh karena itu penelitian ini mengangkat hipotesis sebagai berikut;

H1: *Planned Behaviour* berpengaruh terhadap intensi menggunakan *Whistleblowing System*

Rendahnya minat pegawai melaporkan suatu tindakan kecurangan pada pemerintah biasanya dikarenakan saluran pelaporan yang dimiliki merupakan pelaporan dengan *non-anonim* (memberikan identitas). Akan tetapi menurut penelitian Sholeh (2020) menunjukkan bahwa saluran pelaporan *anonim* di dalam organisasi tidak mempengaruhi pegawai untuk menggunakan *whistleblowing* apabila kerahasiaan data mereka masih belum terjamin keamanannya. Sedangkan menurut penelitian Situmeang et al (2020) menunjukkan bahwa saluran pelaporan berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Untuk membangun sistem pelaporan yang efektif dalam organisasi tentu diperlukan adanya jaminan atas kerahasiaan identitas yang dimiliki oleh pelapor dalam sistem pelaporan pelanggaran yang ada (Akbar et al., 2016). *Whistleblowing-system* juga perlu memiliki sistem dan tatanan yang baik dan benar, karena para pelapor membutuhkan rasa aman serta jaminan keselamatan agar lebih berani berpartisipasi untuk mencegah kasus *fraud* (kecurangan) yang terjadi (KNKG, 2008). Salah satu mata rantai yang hilang terhadap *whistleblowing* seperti perlindungan terhadap pelapor sebagai peserta aktif dalam anti korupsi (Diale, 2016). Sehingga Akbar et al (2016) mengungkapkan bahwa tersedianya saluran pelaporan *anonim* dapat meningkatkan minat pegawai untuk melaporkan indikasi kecurangan yang ia ketahui. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang mengungkapkan bahwa saluran pelaporan *anonim* berpengaruh terhadap intensi menggunakan *whistleblowing system*.

H2: tersedianya saluran pelaporan (*anonim*) berpengaruh terhadap intensi menggunakan *Whistleblowing System*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanif&Odiatma (2017) telah membuktikan biaya pribadi (*personal cost*) mempengaruhi minat dalam menggunakan *whistleblowing-system*, dimana semakin tinggi biaya pribadi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin rendah juga minat untuk melakukan pelaporan menggunakan *whistleblowing-system*. Sedangkan menurut Busra & Ahyaruddin (2019) tidak ditemukan adanya pengaruh *personal cost* pada intensi menggunakan *whistleblowing-system*, dikarenakan pegawai dalam suatu organisasi sudah merasa siap untuk mengambil resiko terhadap pembalasan yang dilakukan.

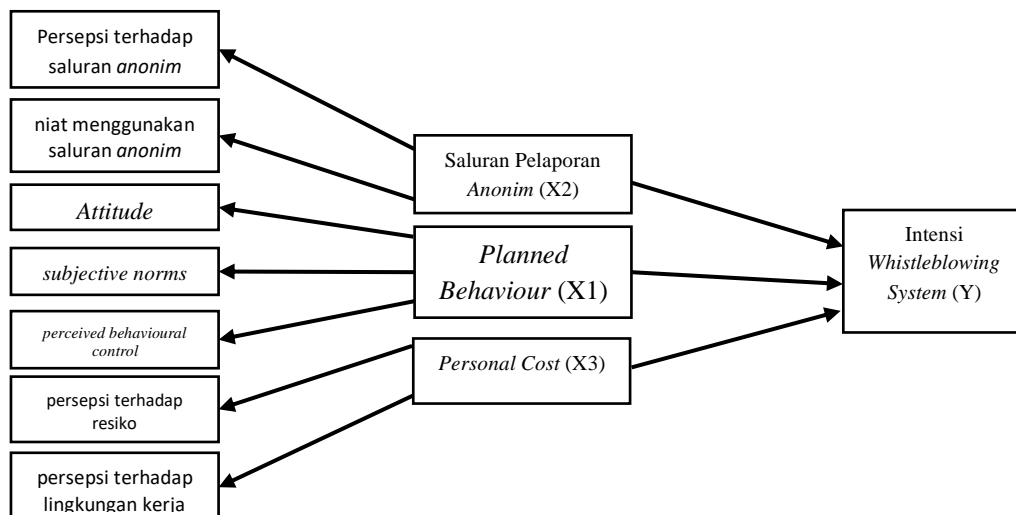
Lebih lanjut penelitian yang dilakukan Priyastiwi & Halim (2018) menemukan perlindungan yang tinggi masih diperlukan oleh individu untuk dapat menghindari ancaman sanksi yang akan diterima. Penelitian yang dilakukan Widyanto (2019) menemukan biaya pribadi (*personal cost*) tidak berpengaruh terhadap intensi pegawai menggunakan *whistleblowing-system* karena dapat memberikan laporan secara rahasia. Dalam penelitian Safitri (2022) juga menunjukkan biaya pribadi tidak mempengaruhi minat pegawai menggunakan *whistleblowing-system* karena dukungan pengetahuan individu yang memadai seperti pendidikan, pengalaman, atau pelatihan sehingga mengetahui cara penanganannya.

Disisi lain penelitian Safitri (2022) mengungkapkan bahwa keberanian pelapor mengungkapkan tindak pidana yang terjadi dihadapkan oleh berbagai resiko, sehingga diperlukan perlindungan hukum untuk memberikan rasa aman pelapor dari setiap tindakan ancaman, teror, gangguan dan kekerasan oleh pihak manapun. Sehingga dalam penelitian Hanif&Odiatma (2017) menemukan *Personal Cost* (biaya pribadi) pada resiko pembalasan mempengaruhi intensi pelapor untuk menggunakan *whistleblowing-system*, karena hukuman dari tindakan yang akan dilakukan tentu akan sangat menjadi pertimbangan utama bagi pelapor untuk menggunakan *whistleblowing system*. Terdapat perbedaan penelitian terkait *personal cost* (biaya pribadi) terhadap intensi menggunakan *whistleblowing system*, sehingga penelitian mengangkat hipotesis sebagai berikut;

H3: Biaya pribadi (*Personal Cost*) berpengaruh terhadap intensi menggunakan *Whistleblowing-System*

Research Framework

Gambar berikut menunjukkan kerangka berpikir dari *attitude*, *subjective norms*, *perceived behavioural control*, Saluran Pelaporan *Anonim*, dan *Personal Cost* yang digunakan untuk menguji intensi *whistleblowing system*.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METHOD

Variabel	Indikator	jumlah Item Pertanyaan	sumber
<i>Whistleblowing system</i> (Y)	persepsi terhadap <i>whistleblowing system</i>	4	(Nugrohaningrum, 2018)
	niat menggunakan <i>whistleblowing system</i>	4	
<i>Planned Behavior</i> (X1)	<i>Attitude</i>	5	(Antoh, 2021)
	<i>Subjective Norms</i>	10	
	<i>Perceived Behavioural Control</i>	3	
Saluran Pelaporan <i>Anonim</i> (X2)	Persepsi terhadap saluran <i>anonim</i>	3	(Nugrohaningrum, 2018)
	niat menggunakan saluran <i>anonim</i>	4	
<i>Personal Cost</i> (X3)	persepsi terhadap resiko	5	(Nugrohaningrum, 2018)
	persepsi terhadap lingkungan kerja	2	

Tabel 1.
Definisi
Operasional

Sumber: Jaya (2022)

Secara data dan cara menganalisis, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Untuk jenisnya, penelitian ini adalah penelitian *explanatory* dimana merupakan penelitian *kausal* atau menyoroti hubungan dari sebab dan akibat antara variabel penelitian setelah itu dilakukan pengujian pada hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel *planned behavior* diukur dengan tiga indikator (Antoh, 2021). Kemudian saluran pelaporan *anonim* diukur dengan 2 indikator serta *personal cost* dengan 2 indikator (Nugrohaningrum, 2018). Variabel dalam penelitian ini termasuk *non observable*, sehingga menggunakan model *reflektif*.

Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan pada responden yang sengaja dipilih dan merupakan pegawai pemerintah pada 32 OPD Kabupaten Lombok Barat Provinsi NTB. Jawaban terhadap kuesioner mengacu pada skala *Likert* yang telah digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang terkait fenomena sosial yang terjadi atau sedang diteliti. Selain itu, skala *Likert* ini menggunakan skor 1 s/d 5 yang dapat memudahkan peneliti dalam mengukur dan mengamati secara langsung terkait kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap suatu objek.

Teknik sampling yang digunakan penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*, dimana teknik dalam penentuan sampel dengan mengacu pada suatu pertimbangan tertentu yang telah ditentukan menurut struktur, jabatan, dan tugasnya. Sumber dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan yaitu 1 PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), 1 Bendahara, dan 2 Pegawai/staff dari masing-masing OPD, sehingga sampel yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang. Dikarenakan data yang mampu dimuat dalam SEM-PLS berkisar 30-100, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini akan menggunakan 100 orang responden.

Prosedur analisa data yang dipergunakan pada penelitian ini yakni analisis statistik dan analisa deskriptif. Pengolahan data dilaksanakan menggunakan SEM-PLS. Teknik analisa data yang dipergunakan penelitian ini yakni analisis statistik deskriptif yang memberikan gambaran statistik terhadap obyek yang diteliti, dan Uji statistik menggunakan structural *Equation Modelling* berbasis *varians* atau yang dikenal sebagai *Partial Least Square* (SEM-PLS).

Alasan peneliti menggunakan SEM-PLS dikarenakan dapat memberikan skor variabel laten yaitu proksi konstruk yang dapat diukur dengan satu atau beberapa indikator. Permodalan jalur PLS dapat memberikan model yang sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan manifes, selain itu permodalan ini juga memiliki asumsi yang kurang ketat tentang distribusi variabel dan istilah kesalahan. Dalam SEM-PLS terdapat 2 fase analisis yakni *outer model* dan *inner model*, dimana *outer model* digunakan untuk analisis validitas dan reliabilitas, sedangkan *inner model* digunakan untuk mengukur *goodness of fit* dan pengujian hipotesis. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan WarpPLS.

RESULTS AND DISCUSSION

Kuisisioner yang telah disebar dalam penelitian ini sebanyak 128 responden pada pegawai di 32 OPD pemerintah Kabupaten Lombok Barat dan yang kembali sebesar 100%, selain itu dalam penelitian ini terdapat beberapa item yang dieliminasi karena tidak memenuhi syarat SEM-PLS. Selanjut-nya berdasarkan jenis kelamin pegawai sebanyak 55% laki-laki dan 45% perempuan, sehingga diketahui jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikatakan hampir berimbang. Berdasarkan kriteria usia responden terdapat 58% berusia di atas 30 tahun, selain itu 29% pegawai memiliki lama masa kerja di atas 10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki usia yang tinggi di atas 30 tahun dan masa kerja yang lama di atas 10 tahun.

Berdasarkan uji *Outer model* dapat diketahui hubungan antara variabel laten dan variabel manifes yang diamat. Pengujian validitas dan reliabilitas dapat diyakini sebagai bagian dari *outer model* yaitu di dalamnya terdapat pengujian konvergen, uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas konvergen melihat sejauh mana masing-masing item yang mencerminkan konstruk bertemu dibandingkan dengan item yang mengukur konstruk yang berbeda, sehingga kriteria umum yang dapat digunakan untuk menguji validitas konvergen konstruk yakni *Average Variance Extracted* (AVE) yang memiliki nilai *Cut off Value* (>0,5). Selanjutnya untuk *consistency reliability* dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* (>0,7) atau *Composite Reliability* (>0,6) yang dapat diartikan bahwa variabel laten yang dimuat relatif terhadap jumlah loading faktor ditambah dengan *variance error*. Akan tetapi dalam penelitian ini mengacu dalam penelitian Sarstedt et al (2022) yang mengungkapkan bahwa Henseler 2015 telah mengusulkan rasio korelasi *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) sebagai metrik alternatif untuk dapat menilai validitas diskriminan, dan serangkaian studi tindak lanjut telah mengkonfirmasi kemampuannya yang kokoh dalam menilai. Pengujian HTMT dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Analisis
Outer Model

No	Variabel/indikator	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
1	<i>Whistleblowing system</i>	0,533	0,852	0,888
2	<i>Planned Behavior</i>	0,779	0,701	0,876
3	saluran pelaporan <i>anonim</i>	0,524	0,836	0,880
4	<i>Personal Cost</i>	0,716	0,934	0,946

Sumber: Jaya (2022)

Tabel 3.
HTMT Ratio

No	Variabel/indikator	<i>Whistleblowing system</i>	saluran pelaporan <i>anonim</i>	<i>Personal Cost</i>
1	saluran pelaporan <i>anonim</i>	0,551		
2	<i>Personal Cost</i>	0,202	0,141	
3	<i>Planned Behavior</i>	0,766	0,665	0,134

Penelitian ini tidak menggunakan *fornell-larcker* dan *cross-loading*, dikarenakan menurut Sarstedt et al (2022) variabel laten dalam metodologi penelitian terapan memiliki ketergantungan yang kuat pada kriteria tersebut. Pengukuran HTMT secara konseptual harus bergantung lebih kecil dari $< 0,85$. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa saluran pelaporan *anonim*, *personal cost*, dan *planned behavior* berada lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa nilai HTMT pada variabel yang dimiliki oleh penelitian ini termasuk ideal.

Hasil Inner Model

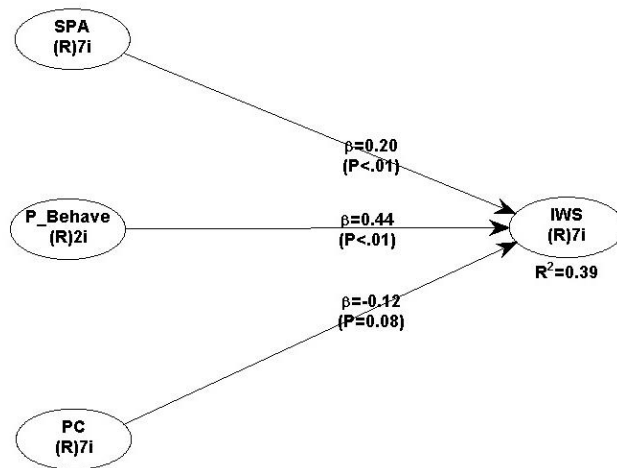
Penilaian terhadap *Inner model* meliputi *coefficient determination* (R2), *Prediction Relevance* (Q2), dan *T-statistics*. Nilai R2 untuk variabel laten endogen dalam model jalur utama dapat digambarkan sebagai *cham substansial*, sedang, atau lemah, sedangkan Q2 dapat diperoleh melalui hasil *blindfolding* dimana poin data yang telah diprediksi menggunakan skor variabel laten yang mendasarinya. Kemudian untuk hasil *T-statistics* dapat melihat jalur yang diteliti memperoleh nilai signifikansi atau tidak, serta *T-statistics* dalam PLS sangat mirip dengan *covariance Based SEM* yang apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai *T-statistics* harus lebih dari 1,96. Hasil *Inner model* dan *T-statistics* dapat dilihat sebagai berikut;

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan nilai *R-Squared Whistleblowing system* sebesar 0,388. Nilai *R-Squared* mengartikan bahwa variabel saluran pelaporan *anonim*, *personal cost*, dan *planned behavior* dapat mempengaruhi sebesar 38,8 % pada *Whistleblowing system* dan 61,2 % yang dijelaskan dengan variabel lain di luar model penelitian ini. Kemudian besarnya nilai *Q-Squared* dari *whistleblowing system* sebesar 39,3% yang menandakan adanya prediktif yang baik karena memiliki nilai lebih dari angka nol.

Tabel 4.
Hasil Coefficient Determination dan Predictive Relevance

No	Variabel Endogen	R-Squared	Q-Squared
1	<i>Whistleblowing system</i>	0,388	0,393

Sumber: Jaya (2022)



Gambar 2.
Koefisien Jalur

No	Hipotesis Penelitian	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Arah interpretasi	Keterangan
1	<i>Planned Behavior</i>	0,441	5,542	0,01	Positif	Diterima
2	saluran pelaporan <i>anonim</i>	0,201	2,382	0,01	Positif	Diterima
3	<i>personal cost</i>	-0,119	-1,382	0,08	Negatif	Diterima

*Signifikansi pada $P < 0,10$ (signifikan lemah), $P < 0,05$ (cukup signifikan) dan $P < 0,01$ (sangat signifikan)

Sumber: Jaya (2022)

Tabel 5.
Hasil koefisien jalur dan T-statistics

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa secara umum penelitian ini memiliki tanda atau arah yang positif. Dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang berbeda-beda, dimana variabel saluran Pelaporan *anonim* memiliki pengaruh sebesar 0,20, *planned behavior* 0,44 dan *personal cost* 0,12 terhadap *whistleblowing system*. Dalam penelitian ini juga menunjukkan nilai *P Value* dalam variabel saluran Pelaporan *anonim* sebesar 0,01, *planned behavior* 0,01 dan *personal cost* 0,08 terhadap *whistleblowing system*. Penelitian ini telah mendukung hipotesis yang mengungkapkan bahwa saluran Pelaporan *anonim*, *planned behavior*, dan *personal cost* berpengaruh terhadap niat menggunakan *whistleblowing system*.

Planned behaviour telah hadir sebagai jawaban atas segala kegagalan determinan sikap untuk memprediksi tindakan ataupun perilaku aktual. Teori ini secara praktik mampu memberi bukti bahwa intensi dapat lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan juga dapat menjadi *proxy* yang menghubungkan antara sikap dengan perilaku aktual (Abdullah & Hasma, 2018). Dalam ketiga faktor pada teori tersebut dapat secara bersama-sama memberikan motivasi pada individu untuk menggunakan *whistleblowing system* serta upayanya dalam mencegah *fraud* dan dapat ditularkan kepada keluarga dan rekan kerjanya (Utami et al., 2019). Hal ini juga membuktikan bahwa meskipun beragam tekanan sosial, psikis, maupun fisik yang dilakukan oleh orang-orang yang menentang tindakan *whistleblowing* atau yang disebut sebagai norma subjektif dan kontrol perilaku, sikap para pelapor yang tegas terhadap tindak kecurangan mampu menjadi kekuatan yang besar terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini berimplikasi dalam mendukung hipotesis yang mengungkapkan bahwa *attitude*, norma subjektif, dan kontrol perilaku dalam teori *planned behavior* berpengaruh terhadap niat menggunakan *whistleblowing system*. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Antoh (2021), Owusu et al (2020), Harsanti et al (2016), dan Abdullah & Hasma (2018) yang mengasumsikan sikap dan pendapat pribadi seseorang dalam kombinasi dengan kontrol yang dirasakan atas perilaku dan norma subjektif masyarakat akan mempengaruhi niat mereka yang kemudian mengarah pada perilaku atau tindakan. Kuatnya persepsi pegawai terhadap iklim etika organisasi dalam menggunakan *whistleblowing* ternyata dapat mendorong sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku secara bersama-sama ke arah yang positif.

Keberanian pelapor untuk mengungkap tindak kecurangan yang terjadi bukanlah sesuatu yang mudah, hal ini tentu akan dihadapkan dengan berbagai macam resiko. Beberapa resiko pembalasan yang dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan dalam kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Hanif&Odiatma, 2017). *Personal Cost* (biaya pribadi)

merupakan pandangan individu terhadap resiko dari adanya tindakan pembalasan tersebut, sehingga hal ini tentu dapat mengurangi intensi pelapor untuk melakukan *whistleblowing* (Widyanto, 2019).

Penelitian ini ternyata mampu mendukung hipotesis yang mengungkapkan *personal cost* mempengaruhi intensi menggunakan *whistleblowing system*. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Hanif & Odiatma (2017) yang telah membuktikan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, dimana semakin tinggi *personal cost* yang dimiliki oleh pegawai maka semakin rendah minat untuk melakukan *whistleblowing*. Intensi menggunakan *whistleblowing* dalam penelitian ini dapat juga dianggap memiliki fungsi ekspektasi pada individu terhadap kemungkinan dari tindakan yang akan dilakukan dapat menghasilkan resiko pembalasan dari pelaku.

Dari hal tersebut, calon pelapor tentu akan melakukan pertimbangan dengan harapan bahwa pelaporan yang dilakukan dapat menghasilkan tindakan korektif untuk perbaikan dan bukan untuk mengorbankan dirinya sendiri. Dalam penelitian Nickolan et al (2018) mekanisme pelaporan tanpa mengungkapkan identitas (*anonim*) merupakan salah satu cara untuk menekan risiko pembalasan dari pelaku. Oleh karena itu penelitian ini telah mendukung hipotesis yang mengungkapkan saluran pelaporan *anonim* mempengaruhi intensi menggunakan *whistleblowing system*.

Hasil dari penelitian ini juga telah mendukung penelitian oleh Diale (2016), Nickolan et al (2018), Situmeang et al (2020) yang mengungkapkan bahwa saluran pelaporan *anonim* sangat diperlukan oleh pelapor sebagai perlindungan identitas. Dimana, apabila saluran pelaporan *anonim* dapat digunakan secara efektif dan dijamin keamanannya maka pelapor akan lebih berminat menggunakan saluran pelaporan tersebut. Penelitian ini juga berimplikasi pada saluran pelaporan *anonim* yang tersedia ternyata mampu meyakinkan pegawai terhadap perlindungan serta perlu disosialisasikan ke seluruh pegawai dan masyarakat umumnya sehingga dapat digunakan secara efektif.

CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai pemerintah kabupaten Lombok Barat dipengaruhi oleh norma subjektif, dan kontrol terhadap perilaku dalam menggunakan *whistleblowing system*. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap sikap (*Attitude*) atau perilaku tertentu akan mempengaruhi tindakannya dalam menggunakan *whistleblowing system*. Oleh karena itu implikasi penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Antoh (2021), Owusu et al (2020), Harsanti et al (2016), dan Abdullah & Hasma (2018), selain itu Implikasi penelitian ini pada norma subjektif dan kontrol perilaku dengan sikap yang kuat terhadap perilaku kecurangan mampu menjadi kekuatan yang memungkinkan bagi individu untuk mempengaruhi niatnya menggunakan *whistleblowing system*.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa saluran pelaporan *anonim* mempengaruhi minat individu untuk menggunakan *whistleblowing system*, hal ini dianggap sebagai bentuk perlindungan atas identitas mereka. Penilaian terhadap *personal cost* (biaya pribadi) juga sangat *subjektif*, dimana pegawai yang mampu menghindari pembalasan dengan fasilitas saluran *anonim*, maka akan menggunakan *whistleblowing system* yang tersedia. Penelitian ini telah mendukung hasil penelitian Hanif & Odiatma (2017) yang membuktikan *personal cost* mempengaruhi intensi menggunakan *whistleblowing system*, dimana *personal cost* dapat menjadi ekspektasi individu terhadap resiko pembalasan apabila menggunakan *whistleblowing system*.

Keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang telah dibagikan kepada masing-masing pegawai pemerintah di 32 OPD, sehingga penelitian ini tidak didampingi secara langsung dalam proses pengisiannya. Oleh sebab itu berpotensi bias pada pengumpulan data yang berada di luar dari kendali peneliti. Peneliti menyarankan agar penelitian yang akan datang mampu mengumpulkan data secara lebih valid sesuai dengan kondisi yang terjadi pada masing-masing pegawai di pemerintahan.

REFERENCES

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385–407. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096>
- Abel J. Diale. (2016). Whistleblowing and Whistleblower Protection in South Africa (2001-2015): A Path Traversed. *Journal of US-China Public Administration*, 13(6). <https://doi.org/10.17265/1548-6591/2016.06.005>
- ACFE. (2019). *Survei Fraud Indonesia*.
- Antoh, A. (2021). Integrated-Ethical Decision Model (I-EDM) To Analyze Whistleblowing Intention Of Local Government Employees. In *Academy of Entrepreneurship Journal* (Vol. 27, Issue 6).
- Desi Nugrohaningrum. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemd Untuk Melakukan Whistleblowing.
- Fauziah Busra, N., & Ahyaruddin, M. (2019). Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. In *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ>
- Fendhica Nickolan, Lilik Handajani, & Hermanto. (2018). Whistleblowing Intention Of Indonesian Government Internal Auditor (APIP) And Anonymous Reporting Channel Interactions. *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, VI(2).
- Hanif, R. A., & Odiatma, D. F. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention. In *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* (Vol. 10, Issue 1). <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Harsanti, P., Ghozali, I., & Chariri, A. (2016). Determinants Of Internal Auditors Behavior In Whistle Blowing With Formal Retaliation And Structural Anonymity Line As Moderating Variables (Empirical Study at State-owned Enterprises in Indonesia). *IJABER*, 14(3), 1531–1546. www.BPK.go.id
- Hayati, N., & Wulanditya, P. (2018). Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, 8(1), 25. <https://doi.org/10.14414/tiar.v8i1.1636>
- I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi. (2018). Intensi Masyarakat Berinvestasi Pada Peer To Peer Lending: Analisis Theory Of Planned Behavior. *Jurnal Ilmiah Akuntansi &*

Bisnis, 3 No 2. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi/118>

- ICW. (2019). *Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2019*.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran- SPP (Whistleblowing System - WBS)*. www.governance-indonesia.com
- Mohammad Sholeh. (2020). *Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim, Sosialisasi Antisipatif Dan Pemberian Reward Terhadap Niat Pegawai Untuk Melakukan Whistleblowing*.
- Nurhidayat, I., & Kusumasari, B. (2017). *Meninjau Kembali Pemahaman tentang Whistleblowing Konsep Dalam Konteks Indonesia*. In *Meninjau Kembali Pemahaman Konsep Whistleblowing Dalam Konteks Indonesia Tinjauan Kebijakan & Tata Kelola (Vol. 1, Issue 3)*. Online. www.onlinedoctranslator.com
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). *Whistleblowing intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour*. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477–492. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). *Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.* In *Journal of Business Ethics (Vol. 82, Issue 4, pp. 929–939)*. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Perbup No. 89.A Tahun 2020 *Tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistle Blowing System) di Lingkungan Pemerintah Kab. Lombok Barat, No 89 (2020)*.
- Priyastiwati, P., & Halim, A. (2018). *The Influence of Supervisors Support and Protection Against Whistleblowing Decision in The Organizations of Local Government In Indonesia*. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 21(03). <https://doi.org/10.33312/ijar.362>
- Putri Pertiwi Widyanto, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Personal Cost Terhadap Niat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan Whistle-Blowing Dengan Reward Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Lampung)*.
- Romaito Situmeang, Intiyas Utami, & I Gede Cahyadi Putra. (2020). *Orientasi Budaya dan Saluran Pelaporan: Eksperimental Studi Niat Whistleblowing*. *Jurnal Penelitian Akuntansi Indonesia*, 23(2).
- Safitri, D. (2022). *Accounting Analysis Journal The Determinants of Intent to Whistleblowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection* ARTICLE INFO ABSTRACT. *Accounting Analysis Journal*, 11(1), 2022–2023. <https://doi.org/10.15294/aaj.v11i1.54734>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). *Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade*. *Psychology and Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Taufiq Akbar, Efa Yonnedi, & Suhernita. (2016). *Saluran Pelaporan dan Personal Cost terhadap Minat Melaporkan Kecurangan*.
- Utami, L., Handajani, L., & Hermanto, H. (2019). *Efektivitas Komite Audit dan Audit Internal terhadap Kasus Kecurangan dengan Whistleblowing System sebagai Variabel*

Pemoderasi. E-Jurnal
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p27>

Akuntansi,

1570.

524