

“
IMPLEMENTASI
WHISTLEBLOWING SYSTEM
DI PENDIDIKAN TINGGI
”



PROF. DR. THERESIA DWI HASTUTI, SE., MSI., AK., CA., CPA., CGAA
PROF. DR. F. RIDWAN SANJAYA, MS-IC
BENEDIKTUS DANANG SETIANTO, SH., LL.M., MIL., PH.D

IMPLEMENTASI *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DI INSTITUSI PENDIDIKAN

Penulis:

Prof. Dr Theresia Dwi Hastuti, SE, M.SI, AKT, CA, CPA, CGAA

Prof. Dr. F. Ridwan Sanjaya, SE, S.KOM, MS.IEC

Benediktus Danang Setianto, SH, LLM, MIL, PH.D

Penerbit: Universitas Katolik Soegijapranata

Implementasi *Whistleblowing System* di Institusi Pendidikan

Penulis:

Prof. Dr. Theresia Dwi Hastuti.,SE.,MSI.,AK.,CA.,CPA.,CGAA

Prof. Dr. F. Ridwan Sanjaya, SE, S.KOM, MS.IEC

Benediktus Danang Setianto, SH, LLM, MIL, PH.D

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

ISBN	: xxxxxxxxxxxxxxxx
Desain Sampul	: Theresia Dwi Hastuti
Perwajahan Isi	: Ignatius Eko
Ukuran buku	: A4 (21 x 29.7 cm)
Font	: Times New Roman 12
Tanggal Terbit	: Februari 2025
Hak Cipta	: ©Universitas Katolik Soegijapranata 2025
Jumlah Halaman	: vi + 88

Penerbit:

Universitas Katolik Soegijapranata

Anggota APPTI No. 003.072.1.1.2019

Anggota IKAPI No 209/ALB/JTE/2021

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234

Telp. (024) 8441555 ext 1388

Website: <https://www.unika.ac.id/upt-publishing/>

Email Penerbit: ebook@unika.ac.id

KDT:

KATA PENGANTAR

WHISTLEBLOWING SYSTEM secara umum merupakan proses pelanggaran perusahaan dapat terungkap, di mana pengungkapan harus menjadi dasar untuk mengelola dan meminimalkan pelanggaran tersebut. Berbagai kegiatan yang dapat merupakan pelanggaran perusahaan termasuk, tetapi tidak terbatas pada: korupsi, penyuapan, menerima dan memberikan hadiah dan hiburan, sogokan, pemerasan, nepotisme, favoritisme, kronisme, pencucian uang, pemanfaatan informasi orang dalam yang tidak tepat, perdagangan orang dalam, konflik kepentingan, penipuan, diskriminasi, akuntansi agresif, pelecehan seksual, keselamatan tempat kerja, keselamatan produk, dan pencemaran lingkungan (Near and Micelli, 1985).

Atas dukungan moral dan materiil yang diberikan dalam penyusunan makalah ini, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Republik Indonesia yang telah memberikan pendanaan sehingga penulis untuk menyelesaikan buku ini; Yayasan Sandjojo yang telah menyambut secara terbuka untuk berdiskusi tentang implementasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM* pada perguruan tinggi dan memberikan informasi-informasi penting bagi penulisan untuk dapat menyelesaikan buku ini; Bapak Puji Harto. PhD, CA, CGAA selaku ketua FDAPT (Forum Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi) Jawa Tengah yang telah berkenan bekerjasama dengan penulis untuk menjadi obyek penelitian dan berdiskusi dengan penulis untuk menyusun buku ini; Ketua Program Studi Akuntansi S1 dan S2 serta PPA Universitas Diponegoro, yang berkenan untuk menerima penulis untuk berdiskusi tentang kemungkinan implementasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM* pada perguruan tinggi; Bapak Freddy Koeswoyo selaku ketua program studi Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata, yang telah memberi kesempatan penulis untuk mengajar materi yang relevan untuk mendukung materi buku ini; Rossa Razhmi Gitanjani yang telah membantu penyusunan buku ini; dan semua pihak yang tidak dapat penulis rinci satu per satu yang telah membantu dalam proses penyusunan makalah ini.

Di buku ini, kita juga akan melihat bagaimana *Whistleblowing System* diterapkan di 5 Universitas ternama di Indonesia. Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat beberapa kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaan buku ini

Semarang, 15 Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1	
PENGERTIAN <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	1
1.1. DEFINISI <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	1
1.2. MAKSUD DAN TUJUAN <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	2
1.3. PRINSIP DASAR <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	3
1.4. KELEMAHAN DAN KEKUATAN <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	5
BAB 2	
TINJAUAN SEJARAH <i>WHISTLEBLOWING</i>	9
2.1. SEJARAH MUNCULNYA <i>WHISTLEBLOWING</i>	9
2.2. KELAHIRAN QUI TAM DI INGRIS ABAD PERTENGAHAN	9
2.3. PELAPOR DI AMERIKA AWAL	10
2.4. <i>WHISTLEBLOWING</i> DI UNI EROPA	10
BAB 3	
BUDAYA ORGANISASI DAN <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	13
3.1. PENDAHULUAN	13
3.2. TEORI DASAR PENDUKUNG BUDAYA ORGANISASI.....	13
3.3. IKLIM ORGANISASI.....	14
3.4. IKLIM ETIKA	15
3.5. LINGKUNGAN ORGANISASI	17
3.6. KOMITMEN ORGANISASI	18
3.7. DUKUNGAN ORGANISASI	18
3.8. STATUS PELAKU KECURANGAN	19
3.9. LOCUS OF CONTROL.....	19
3.10. PELINDUNGAN HUKUM	20
3.11. HASIL-HASIL PENELITIAN.....	20

BAB 4	
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL	25
4.1. PENDAHULUAN.....	25
4.2. PENGERTIAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL	26
4.3. SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SESUAI COSO	27
4.4. KOMPONEN COSO UNTUK PERUSAHAAN KECIL	28
4.5. KOMPONEN COSO UNTUK ORGANISASI NIRLABA	29
4.6. TUJUAN IMPLEENTASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL BAGI NON-PROFIT ORGANISASI	30
4.7. PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL	31
BAB 5	
PELINDUNGAN HUKUM BAGI <i>WHISTLEBLOWER</i>	35
5.1. PENDAHULUAN.....	35
5.2. POSISI <i>WHISTLEBLOWER</i>	35
5.3. PERAN <i>WHISTLEBLOWER</i> DALAM PEMBERANTASAN KORUPSI	36
5.4. PELINDUNGAN HUKUM BAGI <i>WHISTLEBLOWER</i>	37
BAB 6	
PENYIAPAN ORGANISASI.....	41
6.1. PENDAHULUAN.....	41
6.2. JENIS <i>WHISTLEBLOWER</i> DAN MEKANISME <i>WHISTLEBLOWING</i>	41
6.3. PENYIAPAN ORGANISASI UNTUK MENGIMPLEMENTASIKAN <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	42
6.4. EFEKTIVITAS <i>WHISTLEBLOWING</i>	44
6.5. PERAN INTERNAL AUDIT	46
6.6. BUKTI PENEMUAN FRAUD.....	48
BAB 7	
PENGEMBANGAN TEKNOLOGI UNTUK <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	51
7.1. PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	51
7.2. ALUR PELAPORAN	52
7.3. GAMBARAN UMUM KONSEP <i>WHISTLEBLOWING</i>	54
7.4. MODUL <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	56
7.5. KONSEP <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	57
7.6. MENETAPKAN PROGRAM <i>WHISTLEBLOWING</i>	62

BAB 8	
IMPLEMENTASI <i>WHISTLEBLOWING</i> <i>SySTEM</i> DI NEGARA-NEGARA LUAR	65
8.1. PENDAHULUAN	65
8.2. <i>WHISTLEBLOWING</i> <i>SYSTEM</i> DI STANDFORD UNIVERSITY	65
8.3. HCIS <i>WHISTLEBLOWING</i> <i>POLICY</i>	66
8.4. PENERAPAN <i>WHISTEBLOWING</i> <i>SYSTEM</i> DI BELANDA	74
8.5. <i>WHISTLEBLOWING</i> <i>SYSTEM</i> DI NORWEGIA.....	75
BAB 9	
<i>WHISTLEBLOWING</i> <i>SYSTEM</i> DI DUNIA PENDIDIKAN INDONESIA.....	79
9.1. PENDAHULUAN	79
9.2. <i>WHISTLEBLOWING</i> <i>SYSTEM</i> DI UNIVERSITAS INDONESIA.....	79
9.3. <i>WHISTLEBLOWING</i> DI UNIVERSITAS BRAWIJAYA.....	81
9.4. <i>WHISTLEBLOWING</i> DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN	83
9.5. <i>WHISTLEBLOWING</i> DI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG	84
9.6. <i>WHISTLEBLOWING</i> DI UNIVERSITAS GADJAH MADA	87

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 3. 1 Model Teoritis Ciri-Ciri Budaya	16
Gambar 4. 1. diagram penilaian risiko	33
Gambar 7. 1 Proses manajemen dan alur <i>whistleblowing</i>	51
Gambar 7. 2 Alur Lengkap mekanisme Pelaporan <i>whistleblowing</i>	52
Gambar 7. 3 Web service sebagai back-end Whistleblowing System.....	55
Gambar 7. 4 RESTful web services API architecture	57
Gambar 7. 5 Modul Alur Komunikasi Pengguna	59
Gambar 7. 6 Alur Komunikasi Modul Laporan	60
Gambar 7. 7 Alur Komunikasi Modul Kategori Laporan	60
Gambar 9. 1 Alur <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i> UGM	90
Tabel 6. 1 Penemuan Kecurangan (Fraud).....	48
Tabel 7. 1 Perbedaan Web Service dan Aplikasi Web.....	56
Tabel 7. 2 Modul <i>Whistleblowing System</i>	58

BAB 1

PENGERTIAN WHISTLEBLOWING SYSTEM

1.1. DEFINISI WHISTLEBLOWING SYSTEM

WHISTLEBLOWING SYSTEM secara umum merupakan proses pelanggaran perusahaan dapat terungkap, di mana pengungkapan harus menjadi dasar untuk mengelola dan meminimalkan pelanggaran tersebut. Berbagai kegiatan yang dapat merupakan pelanggaran perusahaan termasuk, tetapi tidak terbatas pada: korupsi, penyuapan, menerima dan memberikan hadiah dan hiburan, sogokan, pemerasan, nepotisme, favoritisme, kronisme, pencucian uang, pemanfaatan informasi orang dalam yang tidak tepat, perdagangan orang dalam, konflik kepentingan, penipuan, diskriminasi, akuntansi agresif, pelecehan seksual, keselamatan tempat kerja, keselamatan produk, dan pencemaran lingkungan (Near and Micelli, 1985).

WHISTLEBLOWING SYSTEM memungkinkan proses pelanggaran korporasi dapat terungkap, dengan proses pengungkapan sebagai dasar dalam mengelola dan meminimalkan pelanggaran tersebut (Hastuti et al, 2022). Jenis pelaku *WHISTLEBLOWING SYSTEM* atau disebut *whistleblower* bisa berupa *justice collaborators* (kolaborator keadilan) atau mereka yang tidak terlibat dalam penyimpangan tetapi mengetahui adanya penyimpangan (Hastuti et al, 2023).

Menurut penjelasan *Whistleblowers International*, individu dan bisnis yang korup sering kali memanfaatkan kemampuan pengawasan birokrasi yang terbatas untuk mencuri, menagih lebih, dan menipu pihak berwenang guna memaksimalkan keuntungan bisnis mereka sendiri. Praktik penipuan ini menciptakan beban pajak yang lebih besar bagi warga negara, serta membahayakan kesejahteraan publik dengan menurunkan kualitas barang dan layanan yang disediakan. Karena penipuan selalu sulit dideteksi, banyak negara secara historis mengandalkan warga negara untuk melaporkan korupsi, pencurian, dan pelanggaran perusahaan. Berdasarkan studi sebelumnya tentang sistem pelaporan pelanggaran di pendidikan tinggi, sistem pelaporan pelanggaran sebagai alat internal organisasi untuk mencegah dan mendeteksi pelanggaran kepatuhan semakin disarankan dalam literatur akademis dan praktis (Dorasamy, 2012).

Whistleblowing dapat dilakukan melalui saluran internal dan eksternal. Jika dugaan pelanggaran dilaporkan kepada otoritas internal, seperti, orang-orang yang memiliki posisi berwenang dalam suatu organisasi, komite audit, atau saluran anonim, maka hal tersebut disebut sebagai *whistleblowing* internal. Jika dugaan pelanggaran dilaporkan kepada otoritas eksternal, seperti, badan regulasi badan, media berita, atau kelompok kepentingan publik, hal ini disebut sebagai pengungkapan pelanggaran eksternal.

Ada beberapa konsensus bahwa pelapor mungkin lebih suka mengungkapkan pelanggaran melalui saluran internal yang tersedia. Namun, sebagian besar karyawan mungkin terlalu takut untuk mengungkapkan pelanggaran secara internal karena takut menjadi korban, pembalasan, tindakan balasan, atau bahkan pemecatan. Pengendalian yang efektif atas pelanggaran perusahaan di tempat kerja saat ini memerlukan prosedur yang jelas, terstruktur, diterima, dan dikelola dengan baik untuk memfasilitasi pengungkapan pelanggaran. Oleh karena itu, perspektif manajerial harus diadopsi untuk menetapkan dan mendukung pengungkapan pelanggaran secara sistematis (Singh, 2020).

Meskipun potensi pengungkapan pelanggaran sebagai proses untuk mengelola pelanggaran perusahaan, efektivitasnya sering dipertanyakan oleh para penentang karena beberapa alasan. Praktik pengungkapan pelanggaran konsisten dengan prinsip manajemen yang bertanggung jawab karena sangat penting untuk mendeteksi dan mencegah manajemen yang tidak bertanggung jawab. Akibatnya, manajer yang bertanggung jawab (terutama, semua manajer dan bukan hanya mereka yang memegang peran terkait keberlanjutan atau etika) dapat bertindak sebagai *whistleblower* sekaligus pendukungnya. Sebaliknya, *whistleblower* dapat memicu manajemen dan organisasi yang lebih bertanggung jawab (Carollo, et al, 2020).

1.2. MAKSUD DAN TUJUAN WHISTLEBLOWING SYSTEM

Maksud, Tujuan, dan Manfaat penerapan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System/WBS*) di Perseroan adalah:

- 1) Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan/organisasi kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
- 2) Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*).

- 3) Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
- 4) Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran (pengawasan oleh semua pihak).

1.3. PRINSIP DASAR *WHISTLEBLOWING SYSTEM*

Penyampain Pengaduan oleh Pelapor harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pelapor wajib memberikan indikasi awal yang dapat dipertanggungjawabkan, Indikasi awal ini meliputi:
 - a. Pelanggaran yang diadukan, meliputi jumlah kerugian (apabila dapat ditentukan). Satu pengaduan sebaiknya hanya untuk satu pelanggaran agar penanganannya dapat lebih focus.
 - b. Pihak yang terlibat yaitu siapa yang seharusnya bertanggungjawab atas pelanggaran tersebut, termasuk saksi-saksi dan pihak yang diuntungkan atau dirugikan atas pelanggaran tersebut.
 - c. Lokasi pelanggaran, yaitu meliputi nama, tempat, atau fungsi terjadinya pelanggaran tersebut.
 - d. Waktu pelanggaran, yaitu periode pelanggaran baik berupa hari, minggu, bulan, tahun atau tanggal tertentu pada saat pelanggaran tersebut terjadi.
 - e. Bagaimana terjadinya pelanggaran tersebut dan apakah terdapat bukti-bukti pendukung telah terjadinya pelanggaran.
 - f. Apakah pelanggaran tersebut pernah dilaporkan kepada pihak lain.
 - g. Apakah pelanggaran tersebut pernah terjadi sebelumnya.
- 2) Untuk mempercepat dan mempermudah proses tindak lanjut Pengaduan, maka pelapor dianjurkan memberikan informasi mengenai data diri, yang sekurang kurangnya memuat alamat/nomor telepon/handphone/faksmili/email.

3). Ruang Lingkup *WHISTLEBLOWING SYSTEM*

Ruang lingkup pelaporan pelanggaran yang akan ditindaklanjuti *oleh WHISTLEBLOWING SYSTEM* adalah tindakan yang dapat merugikan Perseroan, yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Penyimpangan dari peraturan dan perundangan yang berlaku

- b. Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan lain di luar Perseroan/organisasi
- c. Pemerasan
- d. Perbuatan curang
- e. Benturan Kepentingan
- f. Gratifikasi
- g. Pemakasaan yang berujung pada penyimpangan
- h. Negosiasi kecurangan
- i. Pencurian

4). Sosialisasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM*

Sosialisasi Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS) di internal Perseroan/organisasi disampaikan melalui berbagai media seperti internal memo, poster, sosialisasi etika maupun presentasi langsung kepada unit kerja terkait. Untuk eksternal, sosialisasi dilakukan melalui website Perseroan dan pengiriman surat edaran/memo.

5). Pelindungan terhadap Pelapor yang wajib dilakukan oleh organisasi adalah:

- a. Identitas Pelapor dijamin kerahasiannya oleh Perusahaan.
- b. Perusahaan menjamin Perlindungan terhadap Pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun selama Pelapor menjaga kerahasiaan pelanggaran yang diadukan kepada pihak manapun.
- c. Pelindungan terhadap Pelapor juga berlaku bagi para pihak yang melaksanakan Investigasi maupun pihak-pihak yang memberikan informasi terkait dengan Pengaduan tersebut.

6). Kewenangan Penanganan Laporan

- a. Pengaduan pelanggaran yang berkaitan dan atau dilakukan oleh Tim Pengelolaan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dan Tim Investigasi akan ditindaklanjuti oleh Direksi.
- b. Pengaduan pelanggaran yang berkaitan dan atau dilakukan oleh Direksi akan ditindaklanjuti oleh Dewan Komisaris.
- c. Pengaduan pelanggaran yang berkaitan dan atau dilakukan oleh Dewan Komisaris akan ditindaklanjuti oleh Direksi.

- d. Alur Proses Sistem Pelaporan Pelanggaran Jika dokumen dan bukti-bukti yang disampaikan lengkap, Komisi Pelaporan Pelanggaran melakukan pemilahan data dan memutuskan apakah kasus tersebut dapat dilanjutkan ke tingkat penyelidikan. Jika keputusannya adalah cukup bukti, maka laporan tersebut akan ditingkatkan statusnya ke tahap penyelidikan. Laporan yang tidak terbukti akan dikembalikan kepada pelapor. Namun apabila terbukti,

Komisi Pelaporan Pelanggaran akan melaporkan hasil temuannya tersebut kepada Direksi/pimpinan organisasi. Laporan yang berkaitan dengan jajaran manajemen di bawah Direksi disampaikan dalam bentuk surat dan ditujukan kepada Direktur Utama, sedangkan laporan-laporan yang berkaitan dengan Direksi akan ditujukan kepada Dewan Komisaris/Yayasan

1.4. KELEMAHAN DAN KEKUATAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*

Berbagai penjelasan mengenai sistem *whistleblowing* di lembaga pendidikan menggambarkan berbagai kebutuhan dan persiapan komponen utama agar efektif dan berdampak baik bagi organisasi dan orang-orang di dalamnya. Suatu sistem yang diterapkan tidak dapat dilepaskan dari kekuatan dan kelemahan.

Berikut ini adalah gambaran kekuatan dan kelemahan tersebut.

Kelemahan sistem *whistleblowing*:

1. Sulit bagi *whistleblower* di bidang pendidikan untuk tampil, tetapi manfaatnya sering kali lebih besar daripada risikonya. Ketika lembaga menyalahgunakan posisi mereka, mereka memiliki dampak langsung dan negatif pada kehidupan siswa. *Whistleblower* di bidang pendidikan bertanggung jawab untuk menghentikan: Kekerasan fisik dan seksual, Kegagalan menyediakan pendidikan khusus yang memadai, dan Kesalahan pengelolaan dana sekolah. (Indriasih, 2020)
2. Tidak ada mekanisme di lembaga pendidikan untuk memberikan dukungan tersebut kepada *whistleblower* (Tribun.com). Undang-undang hanya melindungi sejumlah kecil masalah yang lebih penting, tetapi ada kekhawatiran tentang standar pendidikan yang khusus untuk sektor tersebut (Vinten, 1999).
3. Ketakutan akan pembalasan berkontribusi pada keengganan untuk melaporkan ketidakjujuran akademis (Radulovic & Uys, 2019).

4. Saluran pelaporan pelanggaran yang tidak tepat. Untuk membuat program pelaporan pelanggaran yang efektif, perusahaan harus memastikan bahwa saluran pelaporan dapat diakses oleh karyawan seluas mungkin.
5. Respons yang tidak tepat oleh manajemen senior. Dukungan dari pimpinan penting untuk setiap kebijakan pengungkapan pelanggaran. Jumlah laporan yang rendah atau tinggi, jumlah laporan yang sangat rendah atau tinggi menunjukkan bahwa tidak ada cukup kesadaran tentang program atau lembaga belum mengomunikasikan secara memadai apa yang dapat dan tidak dapat dilaporkan. (Yulyani et al, 2020)

Kekuatan sistem pengungkapan pelanggaran:

Dari implementasi *whistleblowing* diperguruan tinggi, disimpulkan berbagai kekuatannya

1. *Whistleblowing* di Perguruan Tinggi sangat penting untuk melindungi kepentingan publik, mengekang praktik tidak etis di berbagai tingkatan, meningkatkan standar pendidikan tinggi secara keseluruhan, dan menciptakan lingkungan belajar terbaik bagi siswa dan guru. (<https://whistleblowerlaw.com/workplacewhistleblowing>)
2. *Whistleblowing* adalah alat untuk mencapai tujuan akhir kepatuhan SDG (Siringoringo 2015) 2. Perlindungan terbaik di sektor pendidikan adalah untuk kepentingan pemberi kerja dan karyawan, yaitu dengan menetapkan kode tentang *whistleblowing* untuk mencakup masalah standar pendidikan (Vinten, 1999).

REFERENSI

B. Wawo, N. Asni, and S. Nurnaluri, "The Influence of Organizational Culture, Ethical Awareness and Experience to Ethical Judgments Auditor Through Professional Commitment (Study at ..., " ... J. Eng. ..., pp. 15–25, 2015.

D. Banisar, "*Whistleblowing: International Standards and Developments*," ... Front. Between State, Mark. ..., no. April, pp. 1–115, 2011.

B. G. Vinayak, "Traffic rule violation detection and reporting system," vol. 7, no. 4, pp. 420–421, 2021.

D. Banisar, "*Whistleblowing: International Standards and Developments*," Front. Between State, Mark, no. April, pp. 1–115, 2011.

Dewi Indriasih. WHISTLEBLOWING Wujudkan Tata Kelola Perusahaan Lebih Baik. CP. UM029-2020 ISBN : 978-623-6659-68-7

G. Vinten, "A *whistleblowing* code for educational institutions," Int. J. Educ. Manag., vol. 13, no. 3, 1999.

- J. Spiegel, Patricia Keith; Koocher, gerald P; Sieber, "Responding to Research Wrongdoing: A User Friendly Guild," *Psychologist*, 2010.
- L. Carollo, S. Pulcher, and M. Guerci, "*Whistleblowing* as a crucial practice for responsible management," *Res. Handb. Responsible Manag.*, no. June 2020, pp. 594–605, 2020
- M. P. Near, J. P ; Miceli, "Organizational dissidence. The case of whistle-blowing," *J. Bus. Ethics*, vol. 4, pp. 1–16, 1985.
- Menteri keuangan: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/makassar2/id/data-publikasi/artikel/3144-mengenal-lebih-dalam-whistleblowing-system-wise-kemenkeu.html>
- N. Dorasamy, "Institutionalising a *Whistleblowing* Culture within Higher Education Institutions: Policy and Procedure Underpinning Good Governance at the Durban University of Technology," *J. Econ. Behav. Stud.*, vol. 4, no. 9, pp. 505–514, Sep. 2012
- Claudia, G., Hastuti, T.D, Indarto,S.L .2023. Implementation of *Whistleblowing System*: Good Corporate Governance, Fundamental Factors, Company Risk and Investor Reaction. *AKUNTABILITAS* Vol. 17 No. 1 Januari 2023
- M. Christensen and T. Knudsen, "How Decisions Can Be Organized - and Why It Matters," *J. Organ. Des.*, vol. 2, no. 3, p. 41, 2013.
- S. Singh, Riann ;Ramdeo, "The Management of *Whistleblowing*," *Encycl. Crim. Act. Dark Web*. Chapter 20, pp. 304–317, 2020.
- T.D. Hastuti, R. Sanjaya., B.D. Setianto, 2022. Blowing the Truth: Strengths and Weaknesses in Creating *WHISTLEBLOWING SYSTEM* for Higher Education Institutions. National Yang Ming Chiao Tung University. UTC from IEEE Xplore
- T.D. Hastuti, R. Sanjaya., B.D. Setianto, 2023. Could Personality, Characteristics of Violations and Perceptions of The Organizational Environment Be A Factor Driving The *Whistleblowing* Intention?. *Business Theory and Practice* Volume 24 Issue 2
- U. Radulovic and T. Uys, "Academic dishonesty and *whistleblowing* in a higher education institution: A sociological analysis," *African J. Bus. Ethics*, vol. 13, no. 2, 2019.
- Yeyet Yulyani, Nirvana Satya Lestari, Rini Siti Aisyah, Khairunnisa Maudy Sofiani, Tuti Alawiyah. 2020. PELAPORAN HASIL AUDIT DAN TINDAK LANJUT AUDIT.
- Whereson Siringoringo.2015, PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DENGAN RESIKO SANKSI PAJAK SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Akuntansi*/Volume XIX, No. 02, Mei 2015: 207-224

BAB 2

TINJAUAN SEJARAH WHISTLEBLOWING

2.1. SEJARAH MUNCULNYA WHISTLEBLOWING

Sejak ketentuan *qui tam* (ketentuan FCA yang memungkinkan pelapor untuk mengajukan gugatan atas nama AS dan menerima bagian dari pemulihan) pertama kali muncul pada abad pertengahan, ratusan pengungkap pelanggaran telah maju untuk melawan segala jenis penipuan dan skandal. Sejarah yang akan kami ceritakan dalam artikel ini mencoba menggambarkan garis waktu evolusi *qui tam* serta awal dan pemberlakuan Undang-Undang Klaim Palsu (FCA).

Pemerintah di seluruh dunia menghabiskan banyak uang untuk perawatan kesehatan, pertahanan, dan infrastruktur agar masyarakat tetap berjalan dengan aman dan efisien. Individu dan bisnis yang korup sering kali memanfaatkan kemampuan pengawasan birokrasi yang terbatas untuk mencuri, menagih lebih dari jumlah yang seharusnya, dan menipu pihak berwenang guna memaksimalkan keuntungan bisnis mereka sendiri. Praktik penipuan ini menciptakan beban pajak yang lebih besar bagi warga negara, serta membahayakan kesejahteraan publik dengan menurunkan kualitas barang dan layanan yang disediakan.

Karena penipuan selalu sulit dideteksi, banyak negara secara historis mengandalkan warga negara untuk melaporkan korupsi, pencurian, dan pelanggaran perusahaan. Para pembuat undang-undang beralih ke warga negara untuk mengungkap dan mencegah skema ilegal sejak abad ke-7. Prinsip dasar dari undang-undang awal tersebut adalah memberi penghargaan kepada individu atas sebagian uang curian yang mereka bantu ungkap, asumsi yang sama yang berlaku dalam hukum *whistleblower* modern.

2.2. KELAHIRAN QUI TAM DI INGRIS ABAD PERTENGAHAN

Konsep *whistleblower* atas nama pemerintah dimulai di Inggris pada abad ke-7. Istilah *qui tam*, yang saat ini biasanya merujuk pada kasus-kasus Undang-Undang Klaim Palsu, merupakan singkatan dari frasa Latin “*qui tam pro domino rege quampro se ipso in hac partesequitur*” yang berarti “dia yang menuntut untuk dirinya sendiri dan juga untuk Raja.”

Para pembuat undang-undang modern mengadopsi istilah tersebut agar menjadi sinonim dengan *whistleblower* yang menuntut perusahaan-perusahaan korup atas nama pemerintah mereka. Contoh paling awal dari jenis putusan ini berasal dari tahun 695, dalam deklarasi Raja Wihtred dari Kent, yang menjelaskan bahwa "jika seorang pekerja bebas bekerja selama (hari Sabat), ia akan kehilangan keuntungannya, dan orang yang memberi tahu orang itu akan mendapat setengah denda, dan keuntungan dari kerja kerasnya

2.3. PELAPOR DI AMERIKA AWAL

Sejak berdirinya, Amerika telah memupuk dan menganut budaya tanggung jawab sipil untuk melindungi dan memberi manfaat bagi masyarakat. Benjamin Franklin menjadi salah satu pelapor pertama Amerika pada tahun 1773 ketika ia mengungkap surat-surat rahasia yang menunjukkan bahwa gubernur Massachusetts yang ditunjuk oleh kerajaan telah dengan sengaja menyesatkan Parlemen untuk mempromosikan pembangunan militer di Koloni.

Dasar-dasar legislatif hukum modern kita ditetapkan selama abad ke-18 ketika banyak badan legislatif negara bagian mengadopsi putusan *qui tam*. Hukum-hukum ini menyerupai hukum kita saat ini karena mereka memberi insentif kepada individu swasta untuk melaporkan kesalahan baik untuk kepentingan negara mereka maupun untuk keuntungan pribadi mereka sendiri. Misalnya, Undang-Undang Kolonial Massachusetts tahun 1686 memberikan hadiah kepada setiap inspektur yang melaporkan penipuan dalam penjualan roti dengan sepertiga dari denda yang terkumpul.

Beberapa litigasi Federal pertama yang disidangkan di Amerika Serikat melibatkan klaim *whistleblower*. Namun, undang-undang *qui tam* pada umumnya tidak lagi digunakan pada awal abad ke-19 dan tidak muncul kembali hingga setelah Perang Saudara.

2.4. WHISTLEBLOWING DI UNI EROPA

(Buczko, 2022) menyatakan bahwa masalah *whistleblower* menarik tapi juga sekaligus kontroversial. *WHISTLEBLOWING SYSTEM* menjadi bagian penting dengan munculnya arahan Uni Eropa (UE) 2019/1937 dari Parlemen dan Dewan Eropa pada tanggal 23 Oktober 2019 tentang Perlindungan orang yang melaporkan pelanggaran hukum Uni Eropa. Makna "*whistleblower*" dalam bahasa Inggris bersifat positif dan tidak dikaitkan dengan hal

negatif, tetapi dalam bahasa Polandia terjemahan kata “*sygnalista*” sering kali tidak menimbulkan asosiasi positif.

Blowing the whistle versus snitching adalah dua jenis kegiatan dan penting untuk memahami esensi dari istilah-istilah ini. Tetapi konotasi linguistik menunjukkan bahwa orang Polandia tidak selalu memahami maksud yang tepat ketika mendengar kata “*whistleblower*”. *Whistleblower* sering dianggap di Polandia sebagai kegiatan tercela, dan *whistleblower* biasanya disebut sebagai pelapor. Arti kata “*whistleblower*” di Polandia agak merendahkan.

Sejarah Eropa, yang dialami melalui praktik Nazi, era mata-mata Perang Dingin, dan pengawasan oleh Uni Soviet, telah mengembangkan permusuhan yang kuat terhadap apa yang disebut informan. Itulah sebabnya sangat sulit untuk mencapai tingkat pemahaman positif tentang makna kata ini di Polandia. Realitas saat ini dalam mengoperasikan suatu organisasi, terlepas dari sifat hukumnya, memaksanya untuk mematuhi standar tertentu. Standar-standar ini, yang timbul baik dari norma hukum maupun praktik yang baik, membentuk apa yang disebut sistem kepatuhan. Peraturan tentang pengungkapan pelanggaran pasti menjadi bagian darinya.

Berdasarkan survey yang disajikan oleh Kun-Buczko (2022) survey atas masyarakat EU pada tahun 2019 dari arahan tentang Perlindungan *whistleblower* dimana dalam survei tersebut responden ditanyai:

1. Kompensasi yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada *whistleblower* yang sebelumnya mengungkapkan pelecehan dan kemudian diberhentikan;
2. Akses ke bantuan hukum gratis yang disediakan oleh negara
3. Pelindungan dari tuduhan pencemaran nama baik dan pelanggaran hak pribadi ketika mereka terkait dengan pelecehan yang diungkapkan
4. Kompensasi yang dibayarkan oleh negara jika terjadi kehilangan pekerjaan, diberikan selama durasi sidang pengadilan terkait dengan pengungkapan pelecehan
5. Jaminan anonimitas yang diberikan oleh badan eksternal tempat *whistleblower* mengajukan informasi tentang pelecehan (misalnya, penegak hukum, otoritas inspeksi).

Fenomena pengungkapan pelanggaran diterima lebih baik oleh opini publik di negara-negara Eropa Barat dan Amerika Serikat, khususnya di mana sistem hukumnya didasarkan pada hukum umum, daripada di negara-negara pasca-Soviet atau Blok Timur.

Di negara-negara hukum umum, "pengaduan etis" dan informan dilindungi oleh negara, sementara di negara-negara dengan sistem hukum kontinental, Perlindungan semacam itu tidak ada. Hal ini khususnya terlihat di negara-negara yang berada di bawah pendudukan Jerman selama Perang Dunia II dan di negara-negara dengan rezim totaliter setelah perang. Para informan di sana dianggap oleh masyarakat dalam konteks negatif. Karena alasan ini, ada kecenderungan di antara orang Polandia untuk "menutupi" fenomena negatif di tempat kerja daripada mengungkapkannya. Mengungkapkan penyimpangan dalam organisasi dapat dianggap tidak etis karena kurangnya loyalitas kepada pemberi kerja. Namun kebenarannya justru sebaliknya, pengungkapan pelanggaran sama etisnya dengan perilaku yang diungkapkannya yang tidak etis (Ziółkowska, 2021)

Poin utamanya adalah membedakan *whistleblowing* dari kegiatan pengaduan dan informasi lainnya. Selain itu, penting untuk mendefinisikan manfaat sosial dari *whistleblowing* – manfaat yang diperoleh organisasi itu sendiri.

Tampaknya sulit untuk membedakan *whistleblowing* yang diizinkan dari *whistleblowing* yang diwajibkan. Terkadang dengan melaporkan pelanggaran, *whistleblower* menghadapi konsekuensi yang berat seperti pembalasan, kehilangan pekerjaan, atau bahkan ancaman pembunuhan. Bahkan jika membocorkan informasi adalah tindakan yang tepat secara moral, hal itu dapat merusak hubungan antar rekan kerja dan merusak reputasi organisasi (Ziółkowska, 2021)

REFERENSI

K. Ziółkowska, *Whistleblowing* jako przejaw dbałości o dobro zakładu pracy (in:), B. Baran, M. Ożóg (eds.), *Ochrona Sygnalistów. Regulacje dotyczące zgłaszających nieprawidłowości*, Warsaw 2021, p. 81

Magdalena Kun-Buczko. 2022. Poles' Attitudes to the Concept of *Whistleblowing*. Historical and Present Background. University of Białystok, Poland m.kun-buczko@uwb.edu.pl ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2424-7158>

BAB 3

BUDAYA ORGANISASI DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM

3.1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam implementasi *Whistleblowing System*. Kondisi budaya yang baik dapat mendukung *whistleblower* untuk yakin melaporkan pelanggaran yang diketahui karena yakin mendapat jaminan keamanan. Budaya organisasi yang baik merupakan bagian tanggungjawab manajemen /pimpinan organisasi untuk mengupayakannya dan membentuk segenap peraturan untuk menciptakan budaya organisasi yang menguatkan nilai perusahaan .

Budaya organisasi yang menekankan kepada integritas, kejujuran, keterbukaan akan sangat mendukung pengendalian organisasi dalam membasmi kecurangan dan pelanggaran. Sikap pimpinan organisasi dari *level top management* dan *middle management* yang dapat menjaga dan memberikan teladan bersikap dan bertindak dengan jujur, berintegritas dan penuh tanggungjawab akan membentuk keyakinan bagi pegawai untuk meneladan nilai-nilai tersebut dan akan segera melaporkan Tindakan kecurangan yang ditemuinya /diketahuinya.

3.2. TEORI DASAR PENDUKUNG BUDAYA ORGANISASI

1. Teori Iklim Etika (Victor & Cullen, 1988) mendefinisikan iklim etika sebagai “persepsi yang berlaku tentang praktik dan prosedur organisasi yang khas yang memiliki konten etika”. Budaya organisasi dan iklim organisasi keduanya dipelajari dari waktu ke waktu melalui proses sosialisasi dan interaksi simbolik di antara anggota sistem sosial (Arnaud , 2006). Iklim etika dapat diterapkan dalam penelitian pengungkapan pelanggaran, dan Moore & Moore (2014) menemukan bahwa yang menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kesalahan. Iklim utama yang dipatuhi oleh auditor internal terbukti lebih menonjol daripada iklim egoisme dan kebajikan dalam lingkungan audit internal. Dalam pendidikan tinggi, administrator adalah manajer dalam organisasi. Oleh karena itu, keputusan yang mereka buat secara langsung memengaruhi persepsi iklim etika yang ada. Administrator harus bekerja untuk

membangun iklim etika kebajikan dengan fokus pada kerja tim, tanggung jawab sosial, dan kepedulian terhadap kebaikan yang lebih besar.

Menurut penelitian ini, upaya-upaya tersebut dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkomitmen. Administrator juga dapat menemukan bahwa ketika karyawan mereka lebih berkomitmen, tujuan operasional lebih mudah dicapai karena produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan kreativitas, pergantian karyawan yang lebih rendah, dan berkurangnya perilaku menyimpang di tempat kerja (Moore & Moore ,2014)

5. Victor & Cullen, (1988) mendefinisikan iklim etika sebagai “persepsi yang berlaku tentang praktik dan prosedur organisasi yang khas yang memiliki konten etika”. Budaya organisasi dan iklim organisasi keduanya dipelajari dari waktu ke waktu melalui proses sosialisasi dan interaksi simbolik di antara anggota sistem sosial. Iklim etika dapat diterapkan dalam penelitian pengungkapan pelanggaran, dan Moore & Moore (2014) menemukan bahwa yang menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kesalahan. Iklim utama yang dipatuhi oleh auditor internal terbukti lebih menonjol daripada iklim egoisme dan kebajikan dalam lingkungan audit internal.

Dalam pendidikan tinggi, administrator adalah manajer dalam organisasi. Oleh karena itu, keputusan yang mereka buat secara langsung memengaruhi persepsi iklim etika yang ada. Administrator harus bekerja untuk membangun iklim etika kebajikan dengan fokus pada kerja tim, tanggung jawab sosial, dan kepedulian terhadap kebaikan yang lebih besar. Menurut penelitian ini, upaya tersebut dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkomitmen. Administrator juga dapat menemukan bahwa ketika karyawan mereka lebih berkomitmen, tujuan operasional lebih mudah dicapai karena produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan kreativitas, pergantian karyawan yang lebih rendah, dan penurunan perilaku menyimpang di tempat kerja.

3.3. IKLIM ORGANISASI

Konsep tentang iklim etika tidak lepas dari konsep iklim organisasi. Schneider (1973) dalam Parboteeah, Cullen dan Victor (2003) menjelaskan bahwa iklim organisasi mengacu pada seluruh aktivitas operasional organisasi sehubungan dengan perilaku rutin dan tindakan

yang diharapkan, didukung dan dihargai oleh anggota organisasi. Denison menjelaskan bahwa iklim dalam organisasi berhubungan dengan pikiran, perasaan dan perilaku dari anggota organisasi yang dipengaruhi oleh orang-orang yang memiliki kekuatan dan pengaruh dalam organisasi sehingga relatif bertahan sementara. Sedangkan budaya dalam organisasi merujuk pada situasi yang tertanam kuat karena berakar pada sejarah, dimiliki secara kolektif serta cukup kompleks untuk ditolak dan diubah (Denison, 1996). Iklim organisasi mencakup beberapa iklim yakni; iklim etika, iklim inovasi, iklim kesehatan dan iklim keselamatan kerja.

Iklim organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan etis. Penelitian oleh (Chen, et.al, 2017; Brief dan Motowidlo, 1986) menunjukkan bahwa kemauan untuk melakukan *whistleblowing* berkaitan erat dengan norma dan motif karyawan itu sendiri dalam bekerja. Seorang anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* karena pengambilan keputusan etis didasarkan pada tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan cara antara lain mengungkap tindakan kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Perguruan tinggi merupakan lembaga yang harus mampu menciptakan iklim pendidikan yang ideal bagi mahasiswa, sehingga nilai-nilai yang diajarkan dapat terinternalisasi dengan baik pada diri mahasiswa termasuk nilai-nilai etika, integritas, dan kejujuran. *Whistleblowing* akan dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelamatkan orang lain, organisasi, dan nilai-nilai dalam organisasi itu sendiri.

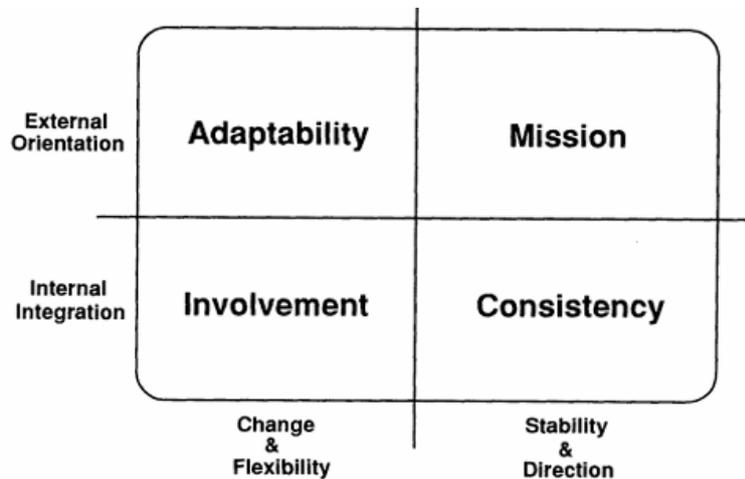
3.4. IKLIM ETIKA

iklim etika adalah persepsi bersama tentang perilaku yang benar secara etis dan bagaimana masalah etika harus ditangani. Iklim etika ini berasal dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang ditetapkan oleh manajemen dan merupakan keseluruhan dari sistem nilai suatu organisasi (Trevino et al, 2006).

iklim etika pun memberi informasi tentang 'etika' atau 'norma etis' suatu organisasi dan 7 merupakan salah satu dari banyak dimensi yang membentuk iklim kerja dan sebagian menangkap dampak proses sosialisasi yang terjadi setelah seorang individu menjadi anggota organisasi (Victor dan Cullen, 1988). Iklim etika ini juga dapat terbentuk oleh bagaimana individu menghadapi masalah etika seperti pelanggaran kepercayaan dan persepsi tentang cara mengatasi pelanggaran tersebut (Babin, 2000). Iklim etika juga berfungsi sebagai lensa

“perseptual” yang mendukung manajer dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan sehubungan dengan dilema etika dalam organisasi (Parboteeah, et al, 2003).

Danison dan Mishra (1995) menyatakan bahwa keterlibatan dan kemampuan beradaptasi merupakan indikator fleksibilitas, keterbukaan, dan daya tanggap, dan merupakan prediktor pertumbuhan yang kuat. Dua sifat lainnya, konsistensi dan misi, merupakan indikator integrasi, arah, dan visi, dan merupakan prediktor profitabilitas yang lebih baik. Masing-masing dari keempat sifat tersebut juga merupakan prediktor signifikan dari kriteria efektivitas lainnya seperti kualitas, kepuasan karyawan, dan kinerja keseluruhan. Hasilnya juga menunjukkan bahwa keempat sifat tersebut merupakan prediktor kuat dari kriteria efektivitas .



Gambar 3. 1 Model Teoritis Ciri-Ciri Budaya

Sumber: Daniel & Mishra. 1995

Gambar 3.1. mengorganisasikan keempat ciri tersebut ke dalam sebuah kerangka kerja yang dirancang untuk mengakui dua kontras: kontras antara integrasi internal dan adaptasi eksternal dan kontras antara perubahan dan stabilitas. Misalnya, keterlibatan dan konsistensi berfokus pada dinamika integrasi internal, sementara misi dan kemampuan beradaptasi membahas dinamika adaptasi eksternal. misi atau visi jangka panjang merupakan sifat budaya yang akan berhubungan positif dengan efektivitas. udaya dikembangkan saat organisasi belajar mengatasi masalah ganda adaptasi eksternal dan integrasi internal. Selain itu, keterlibatan dan kemampuan beradaptasi menggambarkan sifat yang terkait dengan kapasitas organisasi untuk berubah, sementara konsistensi dan misi lebih mungkin

berkontribusi pada kapasitas organisasi untuk tetap stabil dan dapat diprediksi dari waktu ke waktu.

3.5. LINGKUNGAN ORGANISASI

Manusia adalah makhluk sosial. Mereka bersosialisasi dan bekerja sama satu sama lain untuk bertahan hidup. Dalam banyak kesempatan, manusia mengharapkan imbalan atas tindakan mereka terhadap orang lain. Timbal balik disarankan untuk memengaruhi kecenderungan karyawan individu untuk bertindak demi kepentingan terbaik organisasi, dan dengan demikian menjelaskan perilaku *whistleblowing* di antara karyawan di tempat kerja (Hamid et al, 2015). Ceva & Bocchiola (2020) menemukan bahwa dalam organisasi yang memberikan dukungan bagi karyawan untuk bertindak benar, karyawan cenderung terlibat dalam *whistleblowing* internal. Organisasi mendukung merangkul karyawan untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi dapat terwujud dalam budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk berperilaku etis dan tidak menoleransi pelanggaran (Alleyne et al, 2013).

Cay, 2023 menyatakan bahwa Lingkungan merupakan salah satu elemen kunci dalam organisasi, karena lingkungan dapat mempengaruhi operasi setiap organisasi. Dalam organisasi bisnis terdapat *stakeholder* yaitu pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan suatu organisasi. manajer merupakan salah satu *stakeholder* tersebut. Sebagai seorang manajer/pimpinan tidak harus hanya memperhatikan lingkungan usahanya atau intern saja, namun juga harus bisa mengantisipasi lingkungan di luar perusahaan atau ekstern. Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan. Organisasi yang bisa bertahan adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak terhadap kinerja organisasi. Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi serta juga dapat dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri serta akan mempengaruhi dan berdampak pada operasi perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan tempatnya beroperasi. Oleh karena lingkungan selalu berubah, maka organisasi yang survive adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan hancur jika tidak perkembangan ataupun perubahan lingkungan di sekitarnya pun tidak diperhatikan. Lingkungan organisasi itu sendiri

merupakan suatu kekuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi

3.6. KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Shaleh, 2018). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih memikirkan tujuan dan keberlanjutan organisasinya dibandingkan tujuan individu atau kepentingan rekan kerjanya. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana tingkat loyalitas dan perasaan karyawan/anggota terhadap perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alleyne, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Komitmen organisasi muncul sebagai bentuk kepercayaan dan kecintaan terhadap lembaga. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila mengetahui /menemukan adanya pelanggaran, akan melaporkan kepada pihak yang berwajib. Individu yang memiliki komitmen organisasi biasanya adalah mereka yang telah lama bekerja di organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga nama baik organisasi dengan menghindari tindakan-tindakan yang melanggar hukum (Sihaloho dan Meiranto, 2019).

Komitmen organisasional muncul sebagai bentuk kepercayaan dan kecintaan terhadap institusi. Dosen yang memiliki komitmen tinggi terhadap institusinya akan selalu berusaha agar institusinya tetap berjalan sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh institusi tersebut. Apabila ditemukan adanya pelanggaran, akan melaporkan kepada pihak yang berwajib. Individu yang memiliki komitmen organisasional biasanya adalah mereka yang telah lama bekerja di organisasi tersebut, sehingga akan berusaha menjaga nama baik organisasi dengan cara menghindari tindakan-tindakan yang melanggar hukum (Sihaloho dan Meiranto, 2019).

3.7. DUKUNGAN ORGANISASI

Ceva & Bocchiola, (2020) menemukan bahwa dalam organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawan untuk bertindak dengan benar, karyawan memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam pengungkapan pelanggaran internal. Karyawan biasanya menikmati beberapa Perlindungan meskipun sifat pastinya sangat bervariasi tergantung pada hukum yang berlaku (Callahan dan Dworkin, 2008). Pratolo et al (2020) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh pada niat untuk mengungkapkan penipuan. Penerapan sistem *whistleblowing* di semua lembaga memerlukan dukungan dari

semua komponen organisasi. Selama ini lembaga pendidikan dianggap sebagai lembaga yang terbebas dari kecurangan, namun pada kenyataannya di perguruan tinggi banyak ditemukan kasus korupsi dan pelanggaran etika.

3.8. STATUS PELAKU KECURANGAN

Status orang yang melakukan kecurangan atau perbuatan melawan hukum mempengaruhi kecenderungan *whistleblower* untuk melaporkan pelanggaran. Kecurangan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang lebih tinggi, seperti manajemen puncak, tidak mudah dihentikan melalui pemecatan (Ceva & Bocchiola, 2020). Hal ini sesuai dengan pendapat (Brief dan Motowidlo, 1986) yang berpendapat bahwa anggota organisasi yang menjadi penerima manfaat dari pelanggaran atau anggota organisasi yang menjadi korban kecurangan akan memberikan reaksinya kepada *whistleblower*. Near et al. (2004) menyatakan bahwa kemungkinan pengungkapan kecurangan organisasi menurun ketika status pelaku kecurangan berada pada level atas. Pelaku kecurangan yang berada pada level atas memiliki kekuasaan dalam organisasi, *whistleblower* dapat memperoleh pembalasan ketika mengejar pelaku kecurangan. Status manipulator mempengaruhi ketika manipulasi terungkap. Hal ini juga terjadi di perguruan tinggi. Jabatan yang dimiliki oleh pelaku manipulasi semakin tinggi, keleluasaan untuk menutupi manipulasi tersebut juga semakin tinggi. Kewenangan yang dimilikinya disalahgunakan untuk menutupi pelanggaran yang dilakukan, hal inilah yang menyebabkan anggota civitas akademika yang mengetahui adanya manipulasi menjadi enggan untuk melapor karena merasa yakin tidak akan ditindaklanjuti bahkan terancam eksistensinya dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

3.9. LOCUS OF CONTROL

Locus of control merupakan keyakinan individu tentang apakah hasil dari tindakan yang dilakukannya bergantung pada apa yang dilakukannya. Konsep dasar *Locus of control* internal merupakan hasil dari tindakan seseorang yang disebabkan oleh kemampuannya sendiri (Zalmi et.al, 2019). Dengan memiliki *Locus of control* internal, individu merasa mampu mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya. Ketika melihat adanya tindakan ilegal yang terjadi di dalam organisasi, individu merasa mampu mengendalikan situasi tersebut.

Locus of control merupakan keyakinan individu terhadap hasil suatu tindakan tergantung pada apa yang dilakukannya. *Locus of control* memiliki dua aspek, yaitu *Locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu pada kepercayaan diri individu

terhadap kemampuan untuk mengendalikan nasibnya sendiri. Individu dengan *Locus of control* internal percaya bahwa kejadian apa pun yang terjadi dalam hidupnya, baik keberhasilan maupun kegagalan, ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri, sedangkan *Locus of control* eksternal percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam hidup ditentukan oleh pihak/kondisi di luar diri seseorang. (Kreitner , 2010).

Terkait dengan tindakan *whistleblower*, individu dengan *Locus of control* internal akan melaporkan ketika mereka menemukan berbagai pelanggaran, atau bahkan menerima perilaku tidak etis dan pelanggaran aturan. Individu dengan *Locus of control* internal dapat mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya (Hardi et al., 2020; Joneta, 2016)

3.10. PELINDUNGAN HUKUM

hukum diciptakan untuk mengintegrasikan dan mengatur serta mengkoordinasikan kepentingan masyarakat, Perlindungan terhadap kepentingan pihak tertentu dapat dilakukan dengan memberikan pembatasan atau berupaya memberikan perlakuan khusus terhadap berbagai kepentingan pihak lain (Oelrich & Erlebach, 2010). Pelindungan terhadap *whistleblower* merupakan bagian integral dari upaya mempromosikan transparansi, mempromosikan integritas, dan mendeteksi pelanggaran. Kasus-kasus sebelumnya menunjukkan bahwa korupsi, penipuan, dan kesalahan, serta pelanggaran kesehatan dan keselamatan, jauh lebih mungkin terjadi pada organisasi tertutup (OECD, 2016).

Hasil penelitian (Ikbal, 2017) menunjukkan bahwa ketika perlakuan diberikan pada model eksperimen dengan memberikan jaminan Perlindungan bagi pelapor, tampak ada pengaruh yang signifikan terhadap kuatnya niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Shonhadji (2022) menyatakan bahwa *whistleblowing* rentan terhadap risiko dan dilema etika dalam praktiknya.

3.11. HASIL-HASIL PENELITIAN

1. Hastuti et al, 2022 melakukan penelitian dengan tema *The Driven Factor of Whistlelower's Intention Using Whistleblowing Systems*. memberikan implikasi bagi pimpinan perguruan tinggi dan pendiri perguruan tinggi agar dalam proses perancangan sistem pelaporan pelanggarannya, sebaiknya mempertimbangkan Perlindungan hukum bagi pelapor pelanggaran, sehingga tercipta rasa aman bagi pelapor tindak pidana penipuan di lingkungan kampus. Selain itu, juga menjunjung tinggi nilai-nilai

organisasi untuk menjaga integritas dan menindak pelaku tindak pidana penipuan tanpa diskriminasi (Hastuti et al, 2022)

2. Hastuti et al, 2023 dengan tema penelitian tentang factor yang menjadi pendorong *whistleblowing* pada perguruan tinggi dengan responden dosen, tendik dan mahasiswa menemukan bahwa kepribadian yang diproksikan oleh persepsi biaya pelaporan dan *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Dosen beranggapan bahwa menjadi *whistleblower* tidak selalu dipilih sebagai langkah yang tepat ketika terjadi pelanggaran, baik akademis maupun sosial. Keyakinan dosen tentang apakah mereka dapat mengendalikan peristiwa yang memengaruhi mereka merupakan faktor penentu seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepribadian yang diproksikan oleh persepsi biaya pelaporan dan *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Persepsi lingkungan organisasi yang diproksikan oleh komitmen organisasi, dukungan organisasi, dan persepsi sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Namun, iklim organisasi memiliki efek positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Dosen tidak ingin menjadi *whistleblower* karena tidak ada Perlindungan terhadap kesejahteraan mereka. Mereka akan membuang-buang waktu dan energi mereka ketika harus memberikan testimonial. Sebaliknya, kampus pada umumnya menjalankan kegiatan pengendalian dengan baik untuk menjaga mutu pembelajaran. Mekanisme pengendalian memastikan perilaku dosen dan mahasiswa sesuai dengan etika yang dipegangnya, sehingga tidak perlu adanya *whistleblower*. Karakteristik pelanggaran yang diproksikan dengan persepsi status pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* tetapi keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Akhir-akhir ini, intensi untuk melaporkan pelanggaran berat meningkat di institusi pendidikan.

Aturan kinerja dosen yang mengikat dalam hal pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sering kali mendorong dosen untuk melakukan pelanggaran akademik. Berbagai hasil penelitian ini mendukung teori perilaku terencana. Perilaku individu muncul karena adanya intensi individu untuk berperilaku. Intensi individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal individu Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen pendidikan tinggi sehingga dapat menciptakan iklim yang kondusif untuk menciptakan nilai-nilai perusahaan dan komitmen terhadap kebenaran. Organisasi dapat memberikan Perlindungan hukum bagi karyawan yang

ingin menyampaikan kebenaran, sehingga organisasi dapat meminimalkan terjadinya kecurangan

REFERENSI

Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190–210. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2013-0118>

Arnaud A. A New Theory and Measure of Ethical Work Climate: The Psychological Process Model (PPM) and the Ethical Climate Index (ECI). 2006;

Babin, B. J., & Attaway, J. S. (2000). Atmospheric affect as a tool for creating value and gaining share of customer. *Journal of Business Research*, 49(2), 91–99. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00011-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00011-9)

Ceva E, Bocchiola M. Theories of *whistleblowing*. *Philos Compass*. 2020;15(1):1–10.

Dan Denison. What Is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. 1996. [Academy of Management Review](#) 21(3)

Daniel R. Denison Aneil K. Mishra. 1995. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *ORGANIZATION SCIENCE* / Vo1. 6, NO. 2, March-April

Hamid MH, Zainudin, Nasruddin. *Whistleblowing: An Organizational Support Perspective*. *Int J Manag Res Rev*. 2015;5(7):479–87.

Hardi H, Wiguna M, Mela NF. The Factors Affecting Intention to Internal *Whistleblowing*: An Idea of Free Cheating Environment. *IOP Conf Ser Earth Environ Sci*. 2020;469(1).

Ikbal M. Intention to Do *Whistleblowing* in Government Institutions: An Experimental Study. *Manag Econ Rev*. 2017;2(2):220–33.

Joneta C. Pengaruh Komitmen Profesional Dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*: *Locus of control* Sebagai Variabel Moderasi. *JOM Fekon* [Internet]. 2016;3(1):735–48. Available from: www.computesta.com

[John B. Cullen](#), [K. Praveen Parboteeah](#) & [Bart Victor](#) The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*. Volume 46, pages 127–141, (2003)

Kreitner R and AK. A New Jersey Anthology: A New Jersey Anthology, [Internet]. 2nd editio. Hill MG, editor. New Jersey: Rivergate Books (1/27/2010); 2010. Available from: <https://www.chegg.com/textbooks/a-new-jersey-anthology-2ndedition> 97808135474590813547458?trackid=98cf67fa9846&strackid=b99502b4d971&searchid=64aa2d01-9287-44a4-af59-7f918f7db2f8

Moore HL, Moore TW. The effect of ethical climate on theorganizational commitment of faculty members. 2014;9:1–15.

Oelrich S, Erlebach K. Taking it outside: A study of legal contexts and external *whistleblowing* in China and India. *Asian J Bus Ethics*.2021

- OECD. Committing to Effective *Whistleblower* Protection in Public and Private Sectors. 2016;16. Available from: <https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/Committing-to-EffectiveWhistleblower-Protection-Highlights.pdf> 2021;10(1):129–51.
- Sam Cay. LINGKUNGAN ORGANISASI. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. 2023
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar. Aksara Timur
- Sihaloho,L.F.BR.;Meiranto, W. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN NILAI ETIK PERUSAHAAN TERHADAP INTENSI TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(4), 1–13.
- Shonhadji N. Is *Whistleblowing* an Ethical Practice? *J Econ Business, Account Ventur*. 2022;25(2):244.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A Review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Zalmi, W.I ; Sofyan, Efrizal ; Afriyanti, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of control* dan Sosialisasi Antisipasif Mahasiswa Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi di Universitas Negeri Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(1), 290–305.
- Victor, bart ; Cullen JB. The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Adm Sci Q*. 1988;33(1):101–25.
- Arnaud A. A New Theory and Measure of Ethical Work Climate: The Psychological Process Model (PPM) and the Ethical Climate Index (ECI). 2006;

BAB 4

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

4.1. PENDAHULUAN

Organisasi digerakkan oleh sekumpulan orang yang mempunyai visi, misi dan tujuan yang sama. Berdasarkan tujuannya organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi yang mencari keuntungan dan organisasi non-profit (Alouw ET AL, 2022). Definisi organisasi non profit berdasarkan PSAK No.45 adalah organisasi yang sumber dayanya berasal dari sumbangan penyumbang yang tidak mengharapkan laba atau keuntungan yang sebanding dengan sumber daya yang mereka dikorbankan. Namun perkembangan selanjutnya, organisasi ini menerima hasil pendapatan jasa yang diberikan publik atau dari kegiatan investasi. Organisasi tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa tanpa bertujuan untuk menuntut laba atau keuntungan.

Sistem pengendalian internal yang ada di perusahaan merupakan salah satu aspek yang akan mempengaruhi kepercayaan karyawan. Mereka percaya bahwa etika dan kebijakan dibuat untuk membuat organisasi berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan juga percaya bahwa kesejahteraan mereka akan terjamin karena adanya Perlindungan terhadap aset perusahaan. Karyawan juga merasa aman karena hak-hak mereka terlindungi dengan baik, dan pada gilirannya hal ini akan mendorong kepercayaan terhadap institusi. Keyakinan ini akan meningkatkan kemauan karyawan untuk melaporkan insiden yang merugikan institusi. Dalam penelitian lain, Nawawi dan Salin (2016) menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pelaporan kecurangan. Sistem pengendalian internal di universitas dijalankan oleh suatu institusi di bawah koordinasi langsung oleh rektor. Posisi ini menempatkan lembaga pengendalian internal dalam mengendalikan semua ruang lingkup institusi yang akan memperkuat dan mendukung sistem *whistleblowing* berjalan dengan baik, dan niat *whistleblowing* dapat dilindungi. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan dan kecurangan di lingkungan institusi karena mereka dapat saling mengontrol (Koshabi, 2017).

4.2. PENGERTIAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Istilah pengendalian muncul kali pertama dalam kamus Bahasa Inggris sekitar tahun 1.600 dengan kata *control* yang berarti mengendalikan, COSO (2013) dalam laporan *Internal Control-Integrated Framework* mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut:

A process, effected by an entitty's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achivement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses, yang dirancang dan dilaksanakan oleh dewan, manajemen, dan pegawai untuk memberikan kepastian yang memadai dalam mencapai objektivitas yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan. COSO membangun kerangka kerja untuk sistem pengendalian internal yang terdiri atas lima komponen. Kelima komponen tersebut adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan.

Pengendalian internal digambarkan sebagai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan entitas tertentu akan tercapai. Hal tersebut risiko yang melingkupi organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. dapat untuk mudah Pencegahan penanggulangannya. merupakan proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi organisasi, manajemen dan personel lainnya (COSO, 2013).

CPA Australia menjelaskan pengendalian internal adalah sistem kebijakan dan prosedur yang melindungi aset, memastikan pelaporan keuangan yang akurat dan dapat diandalkan, mendorong kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, serta mencapai operasi yang efektif dan efisien. Sistem ini tidak hanya terkait dengan akuntansi dan pelaporan, tetapi juga mencakup proses komunikasi baik secara internal maupun eksternal, manajemen staf, dan penanganan kesalahan. Pengendalian internal yang baik mencakup prosedur untuk:

- a. Menangani dana yang diterima dan dibelanjakan oleh organisasi
- b. Menyiapkan pelaporan keuangan yang tepat dan tepat waktu kepada anggota dewan dan manajemen senior
- c. Melakukan audit tahunan atas laporan keuangan organisasi
- d. Mengevaluasi kinerja organisasi
- e. Mengevaluasi staf dan program
- f. Memelihara catatan inventaris properti
- g. Menerapkan kebijakan personel dan konflik kepentingan

4.3. SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SESUAI COSO

Penerapan desain sistem pengendalian internal berdasarkan COSO beragam, ada yang untuk Perusahaan berorientasi laba, untuk small entities dan untuk perusahaan nirlaba. Secara umum komponen sistem pengendalian internal menurut COSO untuk Perusahaan besar meliputi

1. Komponen Lingkungan Pengendalian

Komponen lingkungan pengendalian merupakan komponen dasar dari pengendalian internal COSO. Framework. Komponen lingkungan pengendalian adalah landasan dari komponen pengendalian internal. COSO membagi unsur lingkungan pengendalian menjadi tujuh prinsip, yaitu (1) integritas dan nilai-nilai etika, (2) filosofi manajemen dan gaya operasi, (3) struktur organisasi, (4) wewenang dan tanggung jawab, (5) sumber daya manusia, (6) parameter parameter tugas dan tanggung jawab, dan (7) komitmen terhadap kompetensi pelaporan keuangan.

2. Komponen Penilaian Risiko

Penilaian risiko merupakan komponen pengendalian internal yang kedua di dalam kerangka COSO Framework. Komponen penilaian risiko merupakan bagian inti dari suatu organisasi perusahaan, komponen ini berperan penting dalam mencegah risiko kerugian selama kegiatan perusahaan berlangsung. COSO membagi unsur penilaian risiko menjadi tiga prinsip di antaranya, (1) pelaporan keuangan yang objektif, (2) penilaian risiko, dan (3) identifikasi dan analisis risiko pelaporan keuangan.

3. Komponen Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan komponen pengendalian internal yang ketiga di dalam kerangka COSO Framework. COSO membagi unsur aktivitas pengendalian menjadi 4 prinsip, yaitu (1) pemilihan dan pengembangan aktivitas pengendalian , (2) teknologi informasi, (3) identifikasi dan analisis risiko pelaporan keuangan, dan (4) elemen-elemen aktivitas pengendalian.

4. Komponen Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan komponen pengendalian internal yang keempat di dalam kerangka COSO Framework. Informasi dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan pengendalian internalnya guna mencapai tujuan perusahaan. COSO membagi unsur informasi dan komunikasi menjadi enam prinsip, yaitu (1) komunikasi informasi yang diperlukan, (2) komunikasi manajemen, (3) komunikasi

upstream, (4) komunikasi board, (5) komunikasi dengan pihak luar, dan (6) pengendalian informasi.

5. Komponen Pemantauan Kegiatan

Komponen kegiatan pemantauan COSO Framework, COSO membagi unsur pengawasan menjadi tiga prinsip yaitu (1) pemantauan sedang berjalan, (2) melaporkan kekeurang (deficiency), dan (3) evaluasi terpisah.

4.4. KOMPONEN COSO UNTUK PERUSAHAAN KECIL

COSO (2013) menyatakan bahwa penerapan pengendalian internal untuk usaha kecil dan menengah berbeda dengan usaha besar. System pengendalian internal untuk UKM, dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan tanggungjawab manajemen untuk Menyusun dan menetapkan dalam organisasi. Pada perusahaan kecil, tindakan manajemen menjadi bagian tata Kelola dan pengendalian yang harus dinyatakan dalam pengelolaan Perusahaan. Manajemen menjadi sentral yang menentukan keberhasilan pengendalian organisasi .

2. Penilaian risiko

Dalam menentukan pengendalian yang diperlukan, perusahaan harus mempertimbangkan risiko dan kemudian mengidentifikasi pengendalian yang diperlukan untuk mengurangi risiko tersebut, Pengaksiran risiko ini menjadi bagian penting bagi UKM dan organisasi nirlaba, yang selama ini belum pernah dijalankan oleh pimpinan karena lebih berfokus kepada kontinuitas usaha dan pencapaian laba. Pimpinan perlu menyadari bahwa risiko usaha siap mengancam dalam setiap kegiatan organisasi. Penaksiran risiko menjadi penting untuk menyiapkan strategi mencegah risiko terjadi dan mengantisipasi risiko yang mungkin akan terjadi.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian perlu diformalkan mulai dari tingkat bawah organisasinya.. Hal ini diperlukan agar semua orang mengerti tanggung jawab mereka, bagaimana pengendalian berjalan dan pentingnya proses tersebut.

4. Informasi dan komunikasi

Informasi dan Komunikasi dapat menjadi penunjang untuk pengendalian yang efektif. Bisnis kecil dapat mengambil keuntungan dari teknologi informasi untuk melakukan pengendalian menjadi lebih efektif. Dengan menggunakan teknologi informasi dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi untuk meraih keberhasilan dan keberlanjutannya

5. Pemantauan aktivitas

Pemantauan aktivitas dapat dilakukan dalam berbagai bentuk di perusahaan kecil. Pemantauan oleh eksekutif yang memiliki pengetahuan langsung dan eksplisit mengenai kegiatan bisnis perusahaan. Pemantauan ini sering bergantung terhadap manajemen di perusahaan kecil.

6. Peran dan tanggungjawab

Peran dan tanggungjawab karyawan harus memahami tujuan terkait dengan pelaporan keuangan, risiko, dan tanggung jawab pribadi untuk pengendalian perusahaan. Perusahaan kecil dapat menerapkan prosedur yang efektif sehingga ketika karyawan menemukan pengendalian yang bermasalah atau penyimpangan dari seharusnya, mereka yang dapat melaporkan temuan-temuan ini kepada yang berwenang, sebelum isu tersebut berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan struktur yang memandu orang di berbagai tingkatan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka untuk melakukan kontrol internal dan membuat keputusan mengejar tujuan perusahaan.

Sistem pengendalian internal memiliki peran dalam upaya pencegahan kecurangan. Menurut Doyle et al. (2007) menyatakan bahwa perusahaan kecil, muda, lemah secara keuangan, kompleks, bertumbuh dengan cepat, dan atau sedang dalam restrukturisasi cenderung memiliki kelemahan material pada pengendalian internalnya. Setiap organisasi menghadapi risiko yang berbeda-beda. Risiko tersebut bergantung pada karakteristik industri masing-masing.

4.5. KOMPONEN COSO UNTUK ORGANISASI NIRLABA

Nation council of nonprofit menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah praktik manajemen keuangan yang digunakan secara sistematis untuk mencegah penyalahgunaan dan penyalahgunaan aset, seperti yang terjadi melalui pencurian atau penggelapan. Pengendalian internal umumnya dijelaskan dalam kebijakan tertulis yang menetapkan

prosedur yang akan diikuti oleh lembaga nirlaba, serta siapa yang bertanggung jawab. Tujuan pengendalian internal adalah untuk menciptakan praktik bisnis yang berfungsi sebagai "pengecekan dan keseimbangan" pada staf (dan terkadang anggota dewan) dan/atau vendor luar, untuk mengurangi risiko penyalahgunaan dana/aset.

Contoh pengendalian internal dasar adalah kebijakan yang mengharuskan dua tanda tangan pada cek. Praktik bisnis ini dirancang untuk mencegah satu orang memiliki wewenang tunggal untuk menulis cek atas nama lembaga nirlaba. Beberapa Kebijakan untuk mengunci pintu kantor saat tidak ada yang mengawasi pintu masuk. Kebijakan ini dirancang untuk meminimalkan risiko pencurian komputer dan untuk mencabut, mengambil, dan membawa pergi beberapa aset nirlaba yang paling berharga. Contoh lain dari kebijakan pengendalian internal

1. Kebijakan “pemisahan tugas” yang mengharuskan orang yang mencatat cek yang diterima melalui pos bukan orang yang bertanggung jawab untuk menyetorkan cek.
2. Orang yang sama tidak boleh menyiapkan daftar gaji, dan juga mendistribusikan atau menyimpan cek gaji.
3. Tinjauan berkala oleh orang yang objektif terhadap daftar semua vendor yang menerima biaya/cek dari lembaga nirlaba (karena skema umum melibatkan pembuatan vendor fiktif).
4. Kebijakan untuk menyimpan semua uang tunai di laci terkunci dan menyetorkan uang tunai dan cek di bank, segera setelah diterima.
5. Kebijakan untuk melakukan pemeriksaan latar belakang karyawan yang menangani uang, sebelum dipekerjakan dan secara berkala selama masa kerja.

4.6. TUJUAN IMPLEMENTASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL BAGI NON-PROFIT ORGANISASI

CPA Australia menjelaskan bahwa prioritas utama bagi lembaga nirlaba adalah menerapkan setidaknya kontrol internal dasar yang membahas siapa yang memiliki akses ke rekening bank lembaga nirlaba, dan siapa yang berwenang untuk membelanjakan uang atas nama lembaga nirlaba, baik melalui cek, uang tunai, kartu kredit, atau cara lain. Sebagian besar kontrol internal adalah akal sehat – tetapi tidak semua yang dijelaskan dalam sumber daya di bawah ini mungkin masuk akal bagi lembaga nirlaba.

Penerapan dan pemantauan sistem pengendalian internal yang efektif membantu memastikan bahwa organisasi nirlaba adalah untuk memenuhi tujuannya, seperti memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional, sekaligus memanfaatkan sumber daya secara efisien dan meminimalkan risiko penipuan, salah urus, atau kesalahan. Pengendalian internal yang baik akan:

1. Membantu menyelaraskan kinerja organisasi dengan tujuan keseluruhan – melalui pemantauan berkelanjutan terhadap kinerja dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi nirlaba.
2. Mendorong manajemen yang baik – memungkinkan manajemen menerima informasi yang tepat waktu dan relevan tentang kinerja terhadap target, serta angka-angka penting yang dapat menunjukkan penyimpangan dari target.
3. Memastikan pelaporan keuangan yang tepat – menjaga laporan yang akurat dan lengkap yang dipersyaratkan oleh undang-undang dan manajemen, dan meminimalkan waktu yang hilang untuk mengoreksi kesalahan dan memastikan sumber daya dialokasikan dengan benar dan efisien.
4. Menjaga aset – memastikan aset fisik, kekayaan intelektual, dan aset moneter organisasi dilindungi dari penipuan, pencurian, dan kesalahan.
5. Mencegah dan mendeteksi penipuan dan kesalahan – memastikan sistem dengan cepat mengidentifikasi kesalahan dan penipuan jika dan ketika terjadi.
6. Mengurangi paparan risiko – meminimalkan kemungkinan kejadian yang tidak terduga

4.7. PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Menerapkan pengendalian internal

Setelah organisasi mengidentifikasi dan menilai area risiko utama, maka penting untuk mengembangkan kebijakan dan prosedur pengendalian internal guna mengelola risiko tersebut. Kebijakan dan prosedur ini harus mudah diakses oleh semua pemangku kepentingan utama dan menjadi sumber referensi utama untuk menyelesaikan pertanyaan operasional dan prosedural.

Dalam organisasi nirlaba, sistem pengendalian internal yang baik memerlukan:

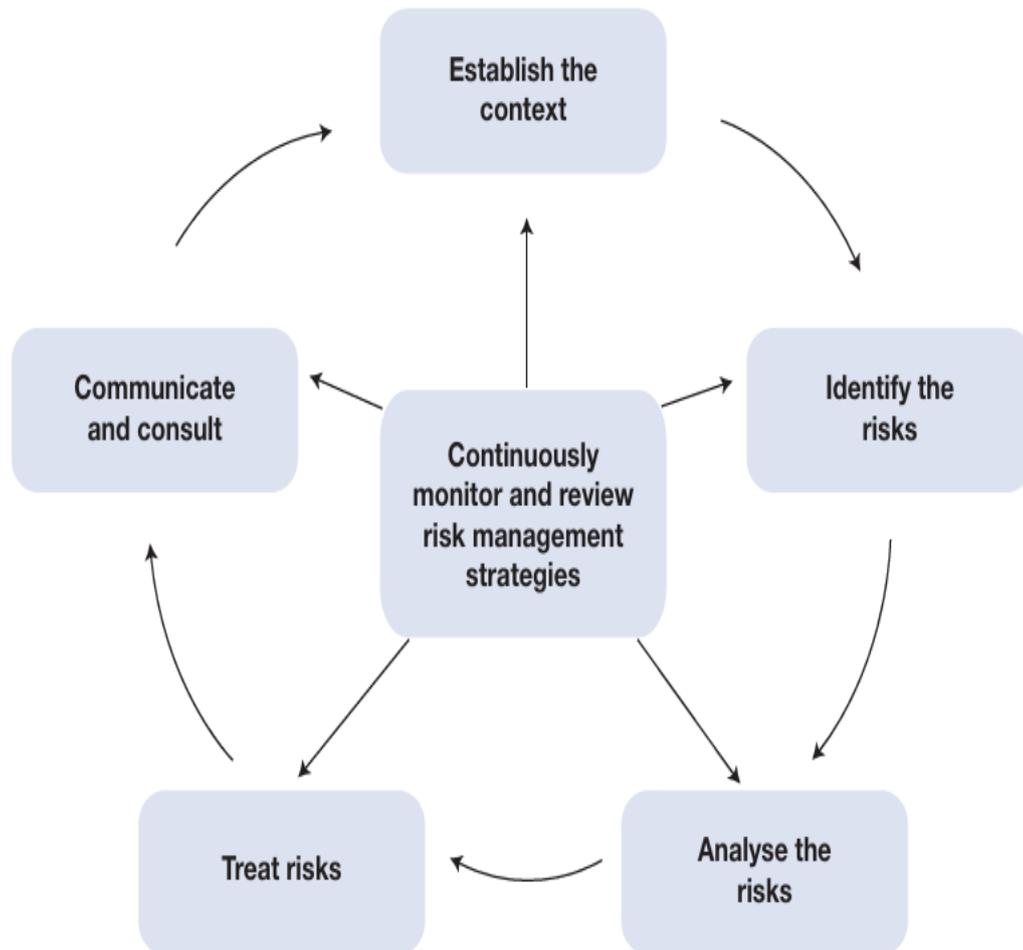
1. Staf dan relawan yang kompeten, andal, dan beretika

2. Kebijakan yang terdokumentasi dengan baik
3. Penugasan tanggung jawab
4. Proses otorisasi yang tepat
5. Pengawasan terhadap karyawan dan relawan
6. Pemisahan tugas antara tata kelola dewan dari operasional, operasional dari akuntansi dan penyimpanan aset dari akuntansi
7. Audit internal dan eksternal
8. dokumen dan catatan
9. catatan elektronik.

Keterbatasan internal control bagi organisasi nirlaba menjadi perhatian utama. Diakui bahwa banyak organisasi nirlaba kekurangan sumber daya dan, terkadang, ada kebutuhan bagi setiap orang dalam organisasi untuk berkontribusi pada tugas tertentu guna menyelesaikan pekerjaan. Dari perspektif tata kelola, ini sering kali berarti bahwa direktur beralih dari peran pengawasan ke peran operasional. Meskipun ini pragmatis dan menyelesaikan pekerjaan, dalam keadaan ini direktur yang berlaku harus secara sadar menyadari bahwa mereka berada dalam peran operasional yang melapor kepada seorang eksekutif untuk waktu saat mereka menyelesaikan tugas tertentu. Demikian pula, meskipun semua peran harus memiliki definisi dan batasan yang jelas, terkadang orang yang sama mengisi beberapa atau semua peran ini. Ini harus diakui secara sadar sehingga definisi peran tetap jelas, bahkan jika orang yang sama memenuhi berbagai tugas.

Daftar periksa pengendalian internal harus dimiliki oleh organisasi nirlaba, dan sebaiknya menjadi kekuatan utama untuk diterapkan dalam organisasi. Aktivitas pengendalian internal secara umum mencakup persetujuan, otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, tinjauan kinerja, keamanan aset, pemisahan tugas, dan pengendalian atas sistem informasi. Pada dasarnya aktivitas pengendalian akan membantu dalam mencegah, menangkal, dan mengungkapkan kejadian risiko dalam organisasi.

Aktivitas pengendalian harus dilaksanakan dengan cermat dan konsisten, dengan mempertimbangkan lingkungan pengendalian, hasil penilaian risiko, dan tentu saja, dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia bagi organisasi. Penerapan pengendalian internal harus menjadi bagian dari program perbaikan berkelanjutan dari setiap organisasi nirlaba. Diagram penilaian risiko berikut dapat membantu dalam penerapan proses perbaikan berkelanjutan untuk penilaian pengendalian internal dalam organisasi.



Gambar 4. 1. diagram penilaian risiko

REFERENSI

CPA Australia. Internal control for non profit organization. [internal-controls-for-nfp-organisations-brochure.pdf](#)

Committee of Sponsoring Organizations of The Tredway Commissions (COSO). 2013. Internal Control Integrated Framework: Internal Control-Integrated Framework. <https://www.coso.org>

Doyle, J., Ge, W., & McVay, S. (2007). Determinants of weaknesses in Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 44(1–2), 193–223. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.10.003>

Ikatan Akuntansi Indonesia, 2015, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan.. PELAPORAN KEUANGAN ORGANISASI NIRLABA PSAK 45.

Nation council of nonprofit <https://www.councilofnonprofits.org/print/pdf/node/205>

Nawawi, K. M. Z. A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Internal controls and Fraud -Empirical evidence from oil & gas company. *Journal of Financial Crime*, 23,4. <http://doi.org/10.1108/13590791011082797>.

Pantji Sintje Alouw, Roosye Awuy, Harty U.H.L Koagouw, Antonius Adolf Tandi, Ivonne Helena Putong. 2022. Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Organisasi Nirlaba. *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 6 No. 3

BAB 5

PELINDUNGAN HUKUM BAGI WHISTLEBLOWER

5.1. PENDAHULUAN

Whistleblower memang menjadi elemen penting dalam pengungkapan kasus-kasus korupsi yang tersembunyi. Keberadaan seseorang yang berada dalam satu organisasi dan mengetahui lalu menentang perilaku koruptif di organisasi atau lembaga tersebut dan melaporkannya ke aparat berwenang, sering bernilai emas dalam mengungkap kasus korupsi. Hanya saja, memang dalam kaitan ini diperlukan adanya pengaturan khusus soal apa dan siapa *whistleblower* itu dan bagaimana seseorang bisa memenuhi syarat menjadi *whistleblower*.

5.2. POSISI WHISTLEBLOWER

Organisation for Economic Co-operation and Development menjelaskan tentang upaya mendorong karyawan untuk melaporkan kesalahan ("atau meniup peluit"), dan melindungi mereka ketika mereka melakukannya, adalah bagian penting dari pencegahan korupsi baik di sektor publik dan swasta. Karyawan biasanya yang pertama kesalahan di tempat kerja, sehingga memberdayakan mereka untuk berbicara tanpa rasa takut akan pembalasan dapat membantu pihak berwenang untuk mendeteksi dan mencegah pelanggaran.

Di sektor publik, melindungi *whistleblower* dapat mempermudah mendeteksi suap pasif, penyalahgunaan dana publik, pemborosan, penipuan dan bentuk-bentuk korupsi lainnya. Di sektor swasta, ini membantu pihak berwenang mengidentifikasi kasus-kasus suap aktif dan tindakan korup lainnya yang dilakukan oleh perusahaan, dan juga membantu bisnis mencegah dan mendeteksi suap dalam transaksi komersial. Pelindungan *Whistleblower* dengan demikian penting untuk menjaga kepentingan publik dan untuk mempromosikan budaya akuntabilitas dan integritas publik.

Aryana (2019) menjelaskan keterlibatan masyarakat dalam mengungkap kasus korupsi sesuai dengan sistem demokrasi yang memberikan kebebasan yang bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Robert A. Dahl

mengetengahkan bahwa dalam sistem demokrasi paling tidak ditunjukkan oleh lima prinsip yakni:

1. Adanya prinsip hak dan yang tidak diperbedakan antara rakyat yang satu dengan yang lainnya;
2. Adanya partisipasi efektif yang menunjukkan adanya proses dan kesempatan yang sama bagi rakyat untuk mengekspresikan preferensinya dalam keputusan-keputusan yang diambil;
3. Adanya pengertian yang menunjukkan bahwa rakyat mengerti dan paham terhadap keputusan-keputusan yang diambil Negara, tidak terkecuali birokrasi;
4. Adanya kontrol akhir yang diagendakan oleh rakyat, yang menunjukkan bahwa rakyat mempunyai kesempatan istimewa untuk membuat keputusan dan dilakukan melalui proses politik yang dapat diterima dan memuaskan berbagai pihak.
5. Adanya *inclusiveness* yakni suatu petanda yang menunjukkan bahwa yang berdaulat adalah seluruh rakyat.

Pelindungan terhadap *whistleblower* merupakan implementasi terhadap budaya demokrasi dimana masyarakat berani membuka suara dan berkontribusi terhadap penanggulangan korupsi. Di berbagai negara telah memiliki pengaturan mengenai Perlindungan *whistleblower*. Pelindungan tersebut berupa kebijakan negara untuk menghalangi pihak-pihak yang mengancam *whistleblower*, melakukan tuntutan hukum, dan jenjang kariernya.

5.3. PERAN WHISTLEBLOWER DALAM PEMBERANTASAN KORUPSI

Pratama dan Sebyar (2024) menyatakan bahwa melakukan pemberantasan korupsi dapat dikatakan sebagai bagian dari sebuah arah pembangunan hukum yang mana diarahkan guna mengeliminasi kemungkinan-kemungkinan terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan melakukan penanganan secara tuntas dalam perkara yang berkaitan dengan kolusi, korupsi dan nepotisme. Adanya Fenomena korupsi yang dipandang sangat luar biasa ini memunculkan suatu mosi tidak percaya dari publik kepada sistem peradilan pidana dan hukum di Indonesia. Korupsi telah mengakibatkan rusaknya perekonomian secara menyeluruh dan menjelma sebagai sebuah ancaman yang besar. Dari masa ke masa perkembangan korupsi cukup mengkhawatirkan, hal ini dapat dilihat dari total kasus-kasus yang terjadi, ataupun besar kecilnya kerugian yang ditanggung oleh negara.

Korupsi pada umumnya dilakukan dengan terorganisir, sehingga pada beberapa kasus tindak pidana korupsi ini susah untuk dilakukan pembuktian. Oleh karenanya dibutuhkan peran vital seorang *whistleblower* (saksi pelapor) sebagai saksi untuk mengungkapkan fakta-fakta dalam kasus tindak pidana korupsi. *Whistleblower* (saksi pelapor) didefinisikan sebagai orang yang melaporkan sebuah perbuatan yang memiliki indikasi kearah tindakan korupsi yang terjadi ditempatnya bekerja, serta mempunyai akses terhadap informasi yang mendukung kesaksian yang ia nyatakan (Pratama & Budiarsih, 2023). Saksi dianggap mempunyai peran yang sangat penting dalam sistem peradilan pidana di Indonesia, salah satunya *whistleblower* (saksi pelapor). Mengingat sulitnya institusi penegak hukum melakukan langkah pemberantasan korupsi, maka peran vital dari *whistleblower* (saksi pelapor) teramat sangat diperlukan (Mulyadi, 2015).

Sulitnya memberantas korupsi dewasa ini telah menjadi tantangan tersendiri bagi aparat penegak hukum. Korupsi yang pada awalnya adalah tindakan individu, kemudian berevolusi menjadi tindakan-tindakan yang terorganisir, terstruktur dan masif (Yadi & Lesmana, 2022). Adapun contoh nyata korupsi yang dilakukan secara terorganisir dan yang sedang ramai diperbincangkan oleh masyarakat saat ini ialah kasus korupsi PT. Timah Tbk., yang melibatkan banyak pihak dan berbagai tokoh terkenal yang mengakibatkan kerugian negara sebesar 271 triliun rupiah. Tindakan pemberantasan ini dipersulit lagi dengan adanya keterlibatan pejabat-pejabat penting yang mana memiliki jaringan yang luas dengan berbagai pihak sehingga nantinya akan mempengaruhi proses penegakan hukum. Korupsi menjelma sebagai sebuah virus mematikan yang merusak sistem ekonomi, politik, hukum, sosial dan budaya serta moral dari sebuah negara. Demi terwujudnya keberhasilan untuk melakukan pemberantasan terhadap korupsi, institusi penegak hukum di Indonesia haruslah memperhatikan serta melindungi saksi dan/ atau pelapor dari tindak pidana korupsi. Dikarenakan hal ini adalah salah satu cara guna mencapai sebuah kesuksesan dalam usaha memberantas korupsi dipengaruhi adanya para saksi pemberani yang mengungkapkan fakta mengenai sebuah kebenaran.

5.4. PELINDUNGAN HUKUM BAGI WHISTLEBLOWER

Soerjono Sukanto mengatakan bahwasanya dengan memperhatikan sifat-sifat dasar dari hukum dan mengenai bagaimana hukum berjalan di dalam masyarakat, menyimpulkan bahwasanya ada tiga unsur-unsur pokok yang dapat dijadikan penentu dalam penegakan

hukum (Bambang Waluyo, 2014). Pertama, perihal substansi diartikan sebagai keserasian dalam peraturan perundang-undangan dengan relevansinya untuk diterapkan dan kenyataan hidup di dalam masyarakat. Kedua, yakni struktur yang meliputi terpenuhinya infrastruktur dalam penegakan hukum yang mendukung sekaligus memadai, berkualitas, kompeten, serta berpihak kepada nilai keadilan sosial. Ketiga, yakni budaya hukum yang meliputi kebiasaan serta pola perilaku dalam masyarakat yang mana sejalan sesuai norma-norma hukum (Waluyo, 2014). Pemberian jaminan perlindungan hukum mestilah diberikan secara merata kepada pihak-pihak yang ikut terlibat dalam proses peradilan, utamanya pada suatu situasi kejahatan yang memiliki kekhususan dan keunikan. Dalam situasi tertentu, harus dibentuk suatu aturan khusus yang berfungsi memberi rasa keamanan atas tindakan yang membayang-bayangi serta mengancam dari pihak-pihak Pelindungan Hukum Terhadap *Whistleblower*, utamanya dalam menangani tindak pidana berskala multinasional yang terorganisir dan rapi (Milzam & Sutrisno, 2023). Menanggapi berbagai ancaman tersebut, sepatutnya aparat penegak hukum memberikan sebuah jaminan guna melindungi keamanan dan keselamatan *whistleblower* dari berbagai ancaman yang berpotensi membahayakan diri pribadi, keluarga serta harta bendanya.

Dasar hukum perlindungan terhadap *whistleblower* dimuat pada Undang-Undang Nomor 31 tahun 2014, yang mengatur tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Ditinjau dari undang-undang tersebut, seorang *whistleblower* berhak mendapatkan perlindungan atas keamanan dan keselamatan pribadi termasuk privasi, keluarganya, harta bendanya, serta jaminan kebebasan atas potensi ancaman berkaitan dengan fakta-fakta atau informasi yang akan, sedang atau telah disampaikan. Undang-undang ini menjadi sebuah perisai bagi *whistleblower* untuk menyampaikan fakta atas terjadinya sebuah tindak pidana tanpa takut akan ancaman yang nantinya berpotensi menjerat pelapor atas informasi yang telah diberikan.

Saksi, Korban dan atau saksi pelapor (*whistleblower*) berhak memperoleh hak-hak sebagaimana yang terkandung dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Nomor 293 Tahun 2014):

1. Memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, Keluarga, dan harta bendanya, serta bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikannya;

2. Ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan;
3. Memberikan keterangan tanpa tekanan;
4. Mendapat penerjemah;
5. Bebas dari yang menjerat;
6. Mendapat informasi mengenai perkembangan kasus;
7. Mendapat informasi mengenai putusan pengadilan;
8. Mendapat informasi dalam hal terpidana dibebaskan;
9. Dirahasiakan identitasnya;
10. Mendapat identitas baru;
11. Mendapat tempat kediaman sementara;
12. Mendapat kediaman baru;
13. Memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai kebutuhan;
14. Mendapat nasihat hukum;
15. Memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir;
16. Mendapat perlindungan.”

Dalam pasal 1 angka (8) Undang-Undang Nomor 31 tahun 2014, LPSK (Lembaga Pelindungan Saksi dan Korban) wajib melaksanakan seluruh usaha guna memenuhi hak serta memberikan pertolongan untuk memastikan jaminan keamanan bagi saksi dan/ atau korban. Pelindungan terhadap *whistleblower* harus menjadi tanggungjawab bersama pemerintah, institusi penegak hukum, dan berbagai pihak terkait lain. Lembaga Pelindungan Saksi dan Korban bertempat di Ibukota negara, hal ini tentunya menjadi hambatan mengingat luasnya wilayah geografis indonesia apabila terjadi dugaan indikasi tindak pidana korupsi dalam hal memberikan Pelindungan kepada *whistleblower*.

REFERENSI

Aryana I Wayan Putu Sucana, 2019. PERLINDUNGAN *WHISTLEBLOWER* DALAM KEBIJAKAN HUKUM DI BERBAGAI NEGARA. <http://www.ojs.unr.ac.id>

Bambang Waluyo. Pidana dan Pemidanaan. EDISI, Cet. 4. Penerbitan, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Milzam, F. T., & Sutrisno. (2023). Perlindungan hukum terhadap pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dalam tindak pidana narkoba. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political* <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i3.336>

Mulyadi, L. (2015). *Whistleblower & justice collaborator* dalam upaya penanggulangan organized crime. PT Alumni.

News, Sistem Perlindungan *Whistleblower* Kasus Korupsi, <http://www.gresnews.com/berita/hukum/101234-sistem-Perlindungan-whistleblower-kasus-korupsi/>

Organisation for Economic Co-operation and Development, *Whistleblower* Protection, <http://www.oecd.org/corruption/whistleblower-protection.htm>

Prata Riko Aji, Sebyar Muhamad Hasan. 2024. Perlindungan Hukum Terhadap *Whistleblower* Dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi Oleh Pemerintah Kota Pangkalpinang. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora* Volume. 1, No.4 July 2024 e-ISSN: 3031-9706; p-ISSN: 3031-9684, Page. 137-154 DOI: <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i4.291>

Pratama, B., Diyan, & Budiarsih. (2023). Analisis kebijakan kedudukan justice collaborator dan *whistleblower* dalam tindak pidana korupsi. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political* <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.183>

Yadi, & Lesmana, T. (2022). Perlindungan hukum terhadap saksi pelapor (*whistleblower*) tindak pidana korupsi di Indonesia. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(1), 1–9. <http://jurnal.anfa.co.id>

BAB 6

PENYIAPAN ORGANISASI

6.1. PENDAHULUAN

Penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dalam organisasi terkhusus pendidikan tinggi, diperlukan untuk menyiapkan organisasi dulu dengan beberapa tahapan penting. Hal ini dilakukan agar mendapatkan pemahaman manfaat dari penerapan *Whistleblowing System*, sehingga saat diimplementasi akan menjadi lebih efektif. Proses persiapan ini terkait dengan persiapan person/manusianya juga persiapan untuk system.

6.2. JENIS WHISTLEBLOWER DAN MEKANISME WHISTLEBLOWING

Brandon (2013:685) menjelaskan tentang 2 tipe *whistleblower*, yaitu:

1. *Whistleblower* internal.

Whistleblower internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.

2. *Whistleblower* eksternal

Whistleblower eksternal menyangkut kasus di mana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Mekanisme *whistleblower* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi di dalam suatu organisasi. Semendawai, dkk. (2011) menjelaskan bahwa secara umum, ada dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif, yaitu

1. Mekanisme Internal

Mekanisme pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan seorang karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya perilaku tidak jujur yang

berpotensi atau mengakibatkan kerugian finansial organisasi, pencurian uang atau aset, serta perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan. Aspek kerahasiaan identitas *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* dapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif. Dengan demikian, dalam sistem pelaporan internal, peran pimpinan eksekutif dan Yayasan /wali amanah sangat penting. Pimpinan eksekutif atau organ Yayasan/wali amanah juga berperan sebagai orang yang melindungi *whistleblower* (*protection officer*).

2. Mekanisme Eksternal

sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar organisasi yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada organisasi. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada pimpinan organisasi/organ yayasan. Lembaga tersebut berdasarkan undang-undang yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional.

6.3. PENYIAPAN ORGANISASI UNTUK MENGIMPLEMENTASIKAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*.

Sebelum mengimplementasikan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dalam organisasi, perlu dipahami dulu unsur-unsur yang harus ada dalam proses *Whistleblowing System*. Elemen-elemen pendukung *WHISTLEBLOWING SYSTEM* Agar sistem *whistleblowing* berfungsi secara efektif diungkapkan oleh (Albrecht,2014):

1. Anonimitas

Pegawai harus diyakinkan bahwa system yang dibuat bersifat anonym diawal, sehingga pegawai dapat melaporkan kejadian-kejadian fraud yang diketahuinya tanpa takut. Tetapi meskipun sifatnya anonimitas, juga harus dipastikan pegawai yang melaporkan harus bertanggungjawab. Maka perlu ditekankan, jika laporan ditindaklanjuti maka pegawai yang melaporkan dapat memberi data dan fakta yang diketahui dan dimilikinya untuk tindaklanjut pelaporan. Langkah awal system anonimitas ini memang harus

ditempuh untuk keamanan diri pelapor. mereka dapat melaporkan insiden mencurigakan tanpa takut dikenakan sanksi dan bahkan intimidasi dari si pelaku yang dilaporkan.

Pendekatan yang dilakukan oleh masing-masing perguruan tinggi dapat berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan dan karakteristik lembaga yang menyelenggarakannya. Ada kemungkinan prinsip anonimitas pelapor tidak terjamin (Berendt and Schiffner (2022); Johansson and Carey (2016); Lewis et al, (2001); Dorasamy (2012)

2. Independensi

Pihak yang diberi tanggungjawab untuk menjaga *whistleblowing* dan menerima pelaporan pegawai disiapkan sebagai pihak yang independen dan memiliki komitmen dan bisa bersifat netral. Hal ini menjadi Langkah penting untuk membuat pegawai melapor dengan aman, serta laporan dapat diproses sebagaimana seharusnya.

3. Akses menuju *WHISTLEBLOWING SYSTEM*

Organisasi harus dapat secara luar mengembangkan berbagai alternatif bagi pelapor untuk akses pada system *whistleblowing*nya. Akses yang diciptakan dapat melalui jalur telepon, surat elektronik, system online atau surat dan ada system yang lainnya.

4. Tindak Lanjut laporan

Laporan yang sudah masuk melalui sistem *whistleblowing* harus ditindak lanjuti dan tindakan korektif harus diambil ketika dibutuhkan.”Model respon terhadap kesalahan dalam organisasi dapat digambarkan dari proses individu yang memiliki kesadaran akan kesalahan. Kesadaran tersebut membuat pertimbangan dalam diri individu memunculkan pertimbangan tentang keseriusan kesalahan dan motivasi untuk memperbaikinya. Respon terhadap kesalahan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mempengaruhi individu dalam merespon kesalahan.

Budaya yang terbentuk dalam organisasi dapat diperkuat atau diperlemah oleh adanya sistem yang diolah sesuai dengan kondisi individu yang meliputi nilai-nilai yang tertanam dalam diri individu, struktur pengaruh individu, dan sistem penghargaan yang tercipta dalam organisasi. Pengolahan individu terhadap berbagai faktor kesadaran, pertimbangan, budaya organisasi akan menciptakan berbagai alternatif respon yang akan menjadi outcome (Wawo et al, 2015).

Setiap perguruan tinggi memiliki pendekatan yang berbeda dalam menerima laporan kasus integritas, baik yang bersifat akademis, finansial, maupun etika. Sebagian perguruan tinggi masih menggunakan mekanisme pelaporan tradisional yang seringkali

sulit diterapkan. Namun, ada perguruan tinggi yang sudah menyiapkan penggunaan mekanisme sistem pelaporan digital yang memudahkan pelaporan kasus integritas.

Perlu dikembangkan sistem *whistleblowing* bagi berbagai lembaga yang perlu membantu pelaporan kasus integritas, yang menjamin anonimitas dan transparansi proses pelaporan, serta kemungkinan untuk menindaklanjuti laporan dengan opsi bagi pelapor untuk mengungkapkan identitas. Proses ini akan dimulai dengan masukan pelaporan anonim, penyaringan laporan berdasarkan sumber dan jenis laporan, dan pembuatan daftar laporan yang cukup untuk ditindaklanjuti oleh para pemimpin lembaga.

Para pemimpin dapat menindaklanjuti laporan yang terbukti untuk pengambilan keputusan dan menerapkan rencana tindakan korektif, seperti perubahan kebijakan atau penerapan hukuman, berdasarkan hasil penyaringan laporan. Sistem ini pada akhirnya dapat disesuaikan oleh setiap institusi pendidikan tinggi untuk membangun sistem *whistleblowing* dengan memanfaatkan layanan web berdasarkan prinsip-prinsip integritas.

Kepercayaan terhadap sistem *whistleblowing* dapat berjalan dengan baik apabila *whistleblower* dapat memantau transparansi proses yang sedang berlangsung, memberikan informasi terkini tentang kasus yang terungkap, dan menindaklanjuti orang yang terbukti melakukan pelanggaran. Ketika semua tuduhan belum dikonfirmasi, *whistleblower* dapat membuka dan memantau proses investigasi melalui kode khusus yang digunakan untuk memasukkan status pelaporan. Namun, setelah kasus dikonfirmasi dan putusan akhir telah dibuat, publik akan dapat memperoleh informasi tentang pelanggar dan hukumannya. Kehadiran halaman informasi tersebut tampaknya menunjukkan bahwa organisasi tersebut serius dalam menangani pelanggaran.

6.4. EFEKTIVITAS WHISTLEBLOWING

KNKG (2008) Menjelaskan efektivitas *whistleblowing* memiliki berbagai aspek yang harus diterapkan, yaitu:

1. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen- elemen infrastruktur *Whistleblowing System*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

a. Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis, pernyataan ini dapat dibuat tersendiri atau dijadikan dari bagian perjanjian kerja bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedoman etika perusahaan.

b. Kebijakan Pelindungan Pelapor

Perusahaan harus bisa membuat kebijakan Pelindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menyatakan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beritikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practices* yang berlaku dalam penyelenggaraan *Whistleblowing System*. Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya Pelindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan kecurangan, serta menjamin keamanan pelapor maupun keluarganya.

c. Struktur Pengelolaan *WHISTLEBLOWING SYSTEM*

Perusahaan harus membuat unit pengelolaan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dengan tanggung jawab ada pada direksi dan komite audit. Unit ini harus independen dari operasi perusahaan sehari-hari dan mempunyai akses kepada pimpinan tertinggi perusahaan. Unit pengelola *WHISTLEBLOWING SYSTEM* memiliki 2 elemen utama, yaitu sub-unit Pelindungan pelapor dan sub-unit investigatif. Penunjukkan petugas pelaksana unit ini harus dilakukan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa bebas dari unsur-unsur kepentingan pribadi.

d. Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* adalah kecukupan kualitas dan jumlah personil untuk melaksanakan tugas sebagai petugas pengelola *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dan media komunikasi sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *Whistleblowing System*. Penyampaian laporan pelanggaran harus dibuat mekanisme yang dapat memudahkan karyawan menyampaikan laporan pelanggaran. Perusahaan harus menyediakan saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa email dengan alamat khusus yang tidak dapat ditembus oleh

bagian *Information Technology (IT)* perusahaan, kotak pos khusus yang hanya boleh diambil petugas. Sistem Pelaporan Pelanggaran, ataupun saluran telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus pula.

Informasi mengenai adanya saluran atau sistem ini dan prosedur penggunaannya haruslah diinformasikan secara meluas ke seluruh karyawan. Begitu pula bagan alur penanganan pelaporan pelanggaran haruslah disosialisasikan secara meluas dan terpampang di tempat-tempat yang mudah diketahui karyawan perusahaan. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran juga harus dicantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran dilakukan petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus dikirimkan langsung kepada direktur utama perusahaan. Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan Pelindungan pelapor juga harus diperhatikan.

Perusahaan juga sebaiknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beritikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya beserta perkembangannya apakah dapat ditindaklanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *WHISTLEBLOWING SYSTEM* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang dilaporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat ditindaklanjuti atau tidak.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *WHISTLEBLOWING SYSTEM* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *Whistleblowing System*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *Whistleblowing System*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan, tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran.”

6.5. PERAN INTERNAL AUDIT

Auditor internal adalah karyawan perusahaan yang secara independen menyelidiki dan mengevaluasi kegiatan di berbagai bidang, seperti prosedur, akuntansi, pengendalian teknologi informasi, atau proses kualitas produksi. Sebagian besar auditor internal

mengikuti standar tinggi yang ditetapkan oleh Institute of Internal Auditors, sebuah organisasi profesional (Elisabeth et al, 2020). Audit internal adalah fungsi evaluasi independen yang dibentuk dalam organisasi yang memantau dan mengevaluasi kinerjanya sebagai layanan yang diberikan kepada organisasi. audit internal adalah kegiatan penjaminan dan penasehatan yang dilakukan secara independen dan obyektif yang bertujuan untuk menghasilkan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya secara sistematis dan teratur dengan mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan manajemen.

Pencegahan kecurangan dapat dilakukan apabila audit internal sudah mampu mengidentifikasi kemungkinan terjadinya fraud. Sebaliknya, ketika audit internal tidak mampu mengidentifikasi kemungkinan terjadinya fraud, maka kecurangan akan terjadi dan membuat kerugian bagi perusahaan. Hasil penelitian Ginanjar & Syamsul (2020) menemukan bahwa efektivitas audit internal memiliki pengaruh terhadap Pencegahan kecurangan. Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) berhubungan dengan upaya menghubungkan risiko fraud yang teridentifikasi dengan aktivitas pengendalian tertentu. Aktivitas pengendalian merupakan bagian rencana dan implementasi program anti-fraud dan pengendalian risiko fraud. Apabila langkah ini sudah dilaksanakan, penting sekali agar komunikasi tingkat organisasi dan sharing pengetahuan dilaksanakan (komunikasi bisa dilakukan dengan pihak luar organisasi, seperti dengan vendor dan pelanggan sehingga fraud dan kolusi dengan pihak ketiga bisa di minimalisir dan kegiatan yang mencurigai dapat dilaporkan melalui *Whistleblowing System*).

Menurut COSO (*The Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission*) dalam salah satu komponen struktur pengendalian intern yang harus dilaksanakan, yaitu: aktivitas pengendalian (*control activities*). Di dalam aktivitas pengendalian terdapat lima prosedur yang harus ada yaitu: pemisahan tugas, sistem otorisasi, pengecekan independen, pengamatan fisik, dokumentasi dan pencatatan.

Penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* merupakan salah satu bentuk dari pengendalian internal perusahaan dalam meminimalisir dan menekan risiko yang mungkin terjadi. Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan (*prevention*), pendeteksian (*detection*) dan penginvestigasian (*investigation*) penyimpangan atau kecurangan (*fraud*) yang terjadi di suatu organisasi.

Sesuai interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai penyimpangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti, dan menguji adanya indikasi penyimpangan. Selain itu, menurut Statement on Internal Auditing Standards (SIAS) No. 3 tentang Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap fraud. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang fraud.

Pada organisasi fungsi audit internal mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kesadaran fraud di dalam suatu organisasi, dengan cara: mendorong manajemen senior untuk menetapkan *tone at the top*, menciptakan kesadaran pengendalian, dan membantu mengembangkan respons yang terpercaya terhadap risiko fraud yang potensial. Termasuk juga mempertegas eksistensi dan kepatuhan kepada nilai-nilai organisasi dan *code of conduct* perusahaan serta melaporkan setiap aktivitas yang memunculkan kerugian pada aktivitas yang ilegal, tidak etis, atau immoral melalui *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* (Husaini, 2008:144).

Fatimawati (2015) menemukan penyelenggaraan *Risk based Internal auditing* dan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* yang baik akan ada timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

6.6. BUKTI PENEMUAN FRAUD

Menurut ACFE Chapter Indonesia, 2019 fraud dapat diidentifikasi dengan pola sebagai berikut:

Tabel 6. 1 Penemuan Kecurangan (Fraud)

Cara menemukan fraud	Tingkat penemuan
Pemberitahuan oleh karyawan	50,2%
Pengendalian Internal	3,8%
Audit internal	23,4%
Pemberitahuan pelanggan	6,7%
Penemuan tidak sengaja	2,1%

Cara menemukan fraud	Tingkat penemuan
Penyelidikan manajemen	0,4%
Pelaporan anonim	23,4%
Pemberitahuan hotline	38,9%
Penyelidikan karyawan	50,2%
Pemberitahuan pemerintah	0,4%
Auditor eskternal	0,4%
Sumber lainnya	15,1%

Sumber: ACFE Chapter Indonesia, 2019

REFERENSI

B. Berendt and S. Schiffner, "Whistleblower Protection in The Digital Age – Why 'Anonymous' Is Not Enough.," *Int. Rev. Inf. Ethics*, vol. 31, no. 1, Aug. 2022.

Brandon, 2013, Whistle Blower, <http://www.scribd.com/doc/123318539/Whistle>

D. Lewis, C.-A. Ellis, A. Kyprianou, and S. Homewood, "Whistleblowing at work: The results of a survey of procedures in further and higher education," *Educ. Law*, vol. 13, no. 3, pp. 215–225, Dec. 2001.

KNKG, 2008. PEDOMAN SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN - SPP (WHISTLEBLOWING SYSTEM – WBS). https://drive.google.com/file/d/113rMVNS7qiABHk8deqw8ryVJ20f_wO3I/view?usp=sharing

E. Johansson and P. Carey, "Detecting Fraud: The Role of the Anonymous Reporting Channel," *J. Bus. Ethics*, vol. 139, no. 2, pp.391–409, Dec. 2016.

GINANJAR., Y., & SYAMSUL., M, E. (2020). Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan Fraud Pada Bank Syariah di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. ISSN: 2477-6157. Vol. 05, Maret 2020

N. Dorasamy, "Institutionalising a Whistleblowing Culture within Higher Education Institutions: Policy and Procedure Underpinning Good Governance at the Durban University of Technology," *J. Econ.Behav. Stud.*, vol. 4, no. 9, pp. 505–514, Sep. 2012.

N. Yellavula, *Hands-On RESTful Web Services with Go*, 2nd ed. Birmingham, UK: Packt Publishing Ltd, 2020.

Semendawai, Abdul Haris, et.al, 2011, *Memahami Whistle Blower*, Jakarta: Lembaga Pelindungan Saksi dan Korban.

Sri Fatmawati,(2015) *Pengaruh WHISTLEBLOWING SYSTEM dan Efektivitas Audit Internal Terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Survey pada Tiga BUMN di Kota Bandung)*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi Unpas.

V. Roth, B. Gldenring, E. Rieffel, S. Dietrich, and L. Ries, "A Secure Submission System for Online Whistleblowing Platforms," in *International Conference on Financial Cryptography and Data Security*, 2013, pp. 354–361.

S. I. Adam, J. H. Moedjahedy, and J. Maramis, "RESTful Web Service Implementation on Unklab Information System Using JSON WebToken (JWT)," in 2020 2nd International Conference on Cybernetics and Intelligent System (ICORIS), 2020, pp. 1–6.

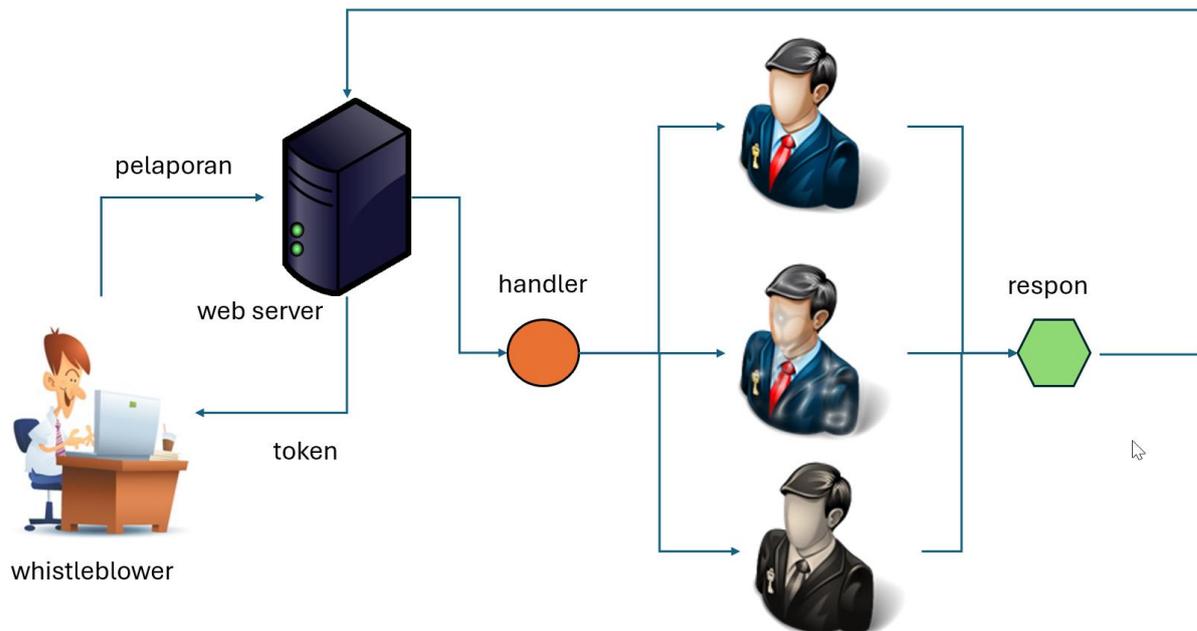
S. Allamaraju and S. Allamaraju, RESTful Web Services Cookbook. Sebastopol, CA: O'Reilly Media, Inc, 2010.

BAB 7

PENGEMBANGAN TEKNOLOGI UNTUK WHISTLEBLOWING SYSTEM

7.1. PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Organisasi atau Institusi dapat mengembangkan sistem *whistleblowing* yang lebih aman. Hal ini dikarenakan adanya teknologi keamanan sistem yang sudah semakin matang. Pelindungan terhadap *whistleblower* dapat dilakukan dengan lebih baik. Kerahasiaan *whistleblower*, sifat pelaporan yang dibuat, proses penerimaan pengaduan dan pemrosesan sistem dapat dirancang dengan berbagai kontrol yang ditempatkan pada sistem komputersasi. Jalur otoritas dan pemrosesan serta lalu lintas dapat dijaga dan dikendalikan dengan lebih baik.



Gambar 7. 1 Proses manajemen dan alur *whistleblowing*

Melalui teknologi informasi, dapat dikembangkan sistem *whistleblowing* yang lebih aman. Hal ini dikarenakan adanya metode yang dapat diterapkan ke dalam sistem tersebut.

Pelindungan terhadap *whistleblower* dapat dilakukan dengan lebih baik. Kerahasiaan *whistleblower*, sifat pelaporan yang dibuat, proses penerimaan pengaduan dan pemrosesan sistem dapat dirancang dengan berbagai kontrol yang ditempatkan pada sistem komputerisasi. Jalur otoritas dan pemrosesan serta lalu lintas dapat dijaga dan dikendalikan dengan lebih baik. Gambar 2 menunjukkan proses manajemen dan alur *whistleblowing* yang melibatkan berbagai komponen dalam teknologi informasi. Sistem tersebut terutama memiliki tiga modul, yaitu modul deteksi objek, modul pengguna, dan modul administrasi (Dorasamy, 2012).

7.2. ALUR PELAPORAN

Alur lengkap pelaporan dan pemrosesan sistem pengaduan pelanggaran dapat dilihat pada Gambar 4.2. sebagai berikut:



Gambar 7. 2 Alur Lengkap mekanisme Pelaporan *whistleblowing*

Dr Fatima sebagaimana dikutip tribun.com pada artikel *whistleblowing-vital-in-higher-education*, mengatakan bahwa integritas sosial di lembaga pendidikan tinggi harus dijunjung tinggi oleh semua orang. Harus ada mekanisme yang tepat di tingkat kelembagaan untuk memastikan akuntabilitas. Kutipan ini terkait dengan apa yang disimpulkan oleh WAPC (2015) Sistem Pelindungan *whistleblower* dan anti-retaliasi yang efektif memerlukan komitmen dan akuntabilitas kepemimpinan senior dan menjadikan anti-retaliasi dan pencegahan sebagai aspek proaktif daripada defensif organisasi. Sebagian besar elemen yang dibutuhkan tidak intuitif, tetapi memerlukan kebijakan, akuntabilitas, dan program khusus.

Banizar (2011) mengungkapkan elemen-elemen kunci, sebagaimana dirangkum dalam bagian-bagian berikut, meliputi:

1. Komitmen kepemimpinan
2. Budaya organisasi yang benar-benar berkomitmen untuk mencegah pelanggaran dan mendorong perbaikan serta penyelesaian masalah yang adil,
3. Sistem penyelesaian yang independen dan terlindungi untuk tuduhan pembalasan,
4. Pelatihan khusus untuk mengajarkan hak-hak pekerja dan tentang program Pelindungan internal dan eksternal yang tersedia, dan bagi para manajer untuk mempelajarinya bersama dengan keterampilan, perilaku, dan bagi manajer untuk mempelajarinya bersama dengan keterampilan, perilaku, dan kewajiban untuk bertindak,
5. Pemantauan dan pengukuran yang mengukur upaya dan efektivitas masukan terhadap budaya berbicara dan tidak melakukan pembalasan.
6. Audit independen untuk menentukan apakah program tersebut benar-benar berfungsi.

Perguruan tinggi sebagai lembaga yang membina dan mendidik generasi muda yang akan menjadi penerus bangsa dan pemimpin masa depan, bertanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai kehidupan yang baik. Dalam hal menilai perilaku yang tidak baik, bagaimana menyikapinya, bagaimana menegakkan kebenaran juga merupakan salah satu nilai yang harus ditanamkan perguruan tinggi kepada mahasiswanya. Sistem pelaporan pelanggaran merupakan salah satu model yang dapat diterapkan di sekolah sebagai sistem penegakan kebenaran dan keadilan, transparansi, dan menjaga praktik bisnis yang benar. Apabila sistem pelaporan pelanggaran dapat diterapkan dan dikondisikan sesuai fungsinya, maka hal tersebut akan menjadi salah satu keunggulan perguruan tinggi tidak hanya dalam praktik bisnis yang benar tetapi juga dalam menanamkan nilai-nilai yang baik bagi seluruh sivitas akademika. Gambar 2 menunjukkan alus pelaporan dalam system *whistleblowing*.

Pembuatan program pelaporan pelanggaran memerlukan komitmen dari berbagai komponen dalam organisasi. Terdapat beberapa hal yang perlu dipersiapkan untuk menyelenggarakan program *whistleblowing* yaitu:

1. Tata kelola perusahaan yang baik
2. Komitmen Manajemen Senior
3. Efektivitas kebijakan
4. Kesadaran semua pihak mulai dari manajemen, anggota organisasi, dan pengawal sistem *whistleblowing*.
5. Keterlibatan semua pihak
6. Pelindungan terhadap *whistleblower*
7. Sosialisasi program *whistleblowing* dan komunikasi yang jelas kepada semua pihak yang berpartisipasi

Berbagai kendala yang dihadapi, kekurangan dan kelebihan dalam penerapan sistem merupakan hal yang perlu dicermati oleh perguruan tinggi ketika akan menerapkan sistem *whistleblowing*. Kelebihan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tata kelola perguruan tinggi yang baik.

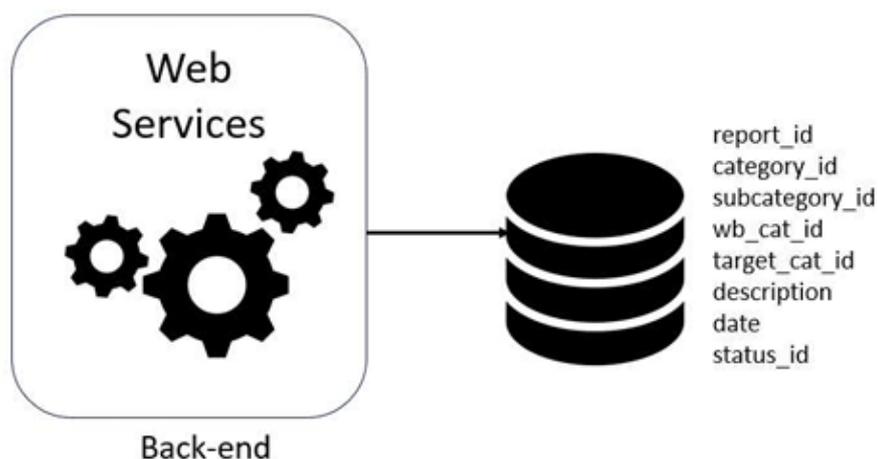
7.3. GAMBARAN UMUM KONSEP WHISTLEBLOWING

Konsep layanan web untuk sistem *whistleblowing* digunakan karena memberikan manfaat dalam hal interoperabilitas, independensi platform, skalabilitas, keamanan, dan integrasi dengan sistem pihak ketiga (Yellavula, 2020). Dalam pendekatan ini, setiap pendidikan tinggi dapat memperoleh manfaat dari prinsip-prinsip privasi dan Pelindungan keamanan sistem *whistleblower* dengan menggunakan sistem yang telah dirancang secara independen (Roth, et.al, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dikembangkan menggunakan arsitektur web service agar dapat digunakan oleh organisasi lain yang menginginkan layanan serupa. Salah satu yang direkomendasikan adalah penggunaan RESTful Web Service. Layanan web RESTful adalah aplikasi back-end yang dapat diakses oleh aplikasi front-end mana pun menggunakan metode keamanan tertentu (Adam et al, 2020) dan JSON sebagai format data (Allamaraju & Allamaraju, 2010). JSON (JavaScript Object Nation) adalah format file standar yang terdiri dari pasangan kunci dan

nilai dan menggunakan teks yang dapat dibaca manusia untuk transmisi data. JSON memiliki ukuran data yang kecil, sehingga memudahkan programmer untuk mengomunikasikan data dan relatif mudah diurai oleh mesin. JSON adalah format bahasa komunikasi data yang ideal. Dengan menggunakan arsitektur layanan web, setiap institusi pendidikan tinggi dapat membuat aplikasi front-end dan menjalankan fungsi back-end apa pun yang diperlukan oleh sistem *whistleblowing*. Setiap aplikasi front-end memiliki akses ke output dari pemrosesan data back-end. Melalui mekanisme layanan web, pengembangan sistem *whistleblowing* untuk setiap institusi pendidikan tinggi dapat mencapai skala pemanfaatan tertinggi. Ini akan membantu banyak institusi pendidikan tinggi untuk menyediakan sistem *whistleblowing* yang terstandarisasi.

Jayakrishnan & Murali (2019); Young et al, (2021) menjelaskan sistem *whistleblowing* pada dasarnya memiliki fungsi untuk menerima laporan dari pemangku kepentingan secara anonim, dan komunikasinya hanya satu arah tanpa ada kemungkinan dilacak atau dihubungi oleh sistem seperti yang diilustrasikan pada Gambar 4.3. Hal ini akan menjamin privasi dan kerahasiaan pelapor. Sistem hanya menyediakan nomor laporan sebagai identitas yang akan digunakan oleh pelapor untuk meninjau laporan tindak lanjut dalam sistem ketika diperlukan. Agar lebih efektif dalam menindaklanjutinya, sistem perlu menyediakan pilihan ruang lingkup pelaporan dan kategori penyimpangan, beserta bukti-bukti, sehingga dapat diarahkan kepada orang yang tepat.



Gambar 7. 3 Web service sebagai back-end Whistleblowing System

7.4. MODUL WHISTLEBLOWING SYSTEM

Berdasarkan konsep tersebut, modul yang dibutuhkan dalam sistem *whistleblowing* adalah pelaporan anonim, pemilihan jenis penyimpangan, pengelompokan kategori pelanggaran, dan lampiran bukti sebagai bagian dari proses input dalam sistem. Selain itu, diperlukan modul penyaringan laporan berdasarkan kategori pelaporan di perguruan tinggi, jenis laporan, dan pembuatan kode laporan bagi pelapor, serta modul tindak lanjut berdasarkan pemilihan keputusan untuk menolak atau menerima laporan *whistleblower*, sebagai bagian dari proses. Modul untuk menampilkan status ditolak dan dapat ditindaklanjuti menjadi bagian dari output.

Khusus untuk yayasan yang mengelola perguruan tinggi, modul yang dibutuhkan adalah pemilihan jenis laporan dan sumber laporan, tindak lanjut laporan, dan pemutakhiran status laporan. Bagi pelapor, diperlukan modul untuk menampilkan status laporan berdasarkan kode laporan, dan penawaran tindak lanjut sebagai justice collaborator. Modul lainnya mencakup laporan tentang karakteristik pelanggaran, jumlah pengguna sistem, Pelindungan hukum, dan lingkungan organisasi.

Dasar Pemikiran Layanan Web oleh Sarhan and Gawdan (2018); Ram (2017) merangkum beberapa perbedaan antara layanan web dan aplikasi web dalam penelitian mereka. Perbedaan tersebut menunjukkan keunggulan layanan web dibandingkan aplikasi web, yang merupakan dasar pemikiran penggunaan layanan web dibandingkan aplikasi web. Keunggulan tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.1.

Tabel 7. 1 Perbedaan Web Service dan Aplikasi Web

<i>Point of View</i>	<i>Web Services</i>	<i>Web Applications</i>
Programmer	Organization	Developer
Platform	Independent	Dependent
UI/UX	Customized	Provided
Workflow	Adaptable	Ready to Use
Security	Standard	Determined

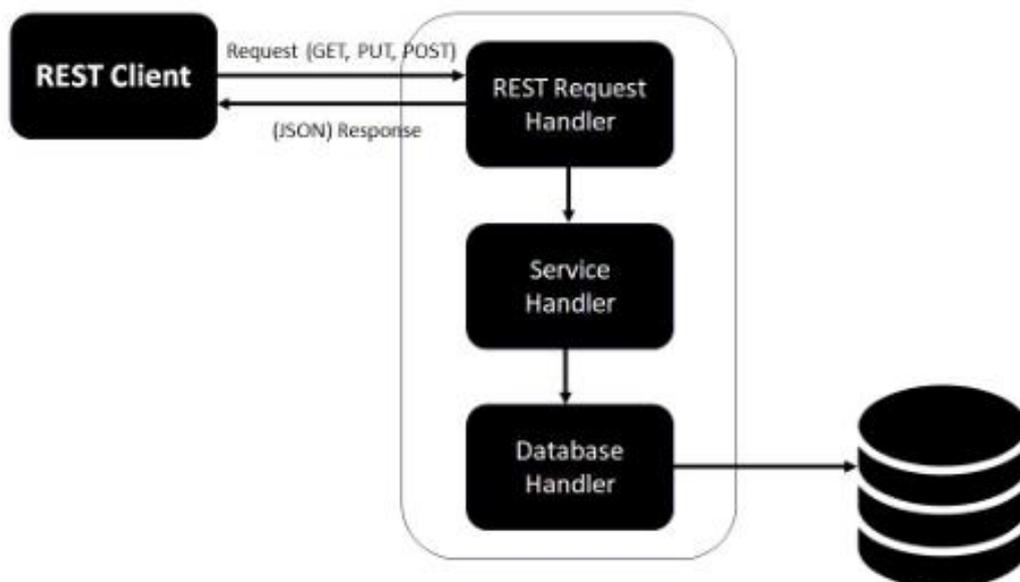
Layanan web memungkinkan organisasi untuk memilih programmer mereka hanya dengan menggunakan fungsi umum yang disediakan dalam sistem *whistleblowing*. Sebaliknya, aplikasi web mengharuskan pengembang untuk merancang seluruh fungsionalitas sistem

whistleblowing. Saat menggunakan layanan web, organisasi dapat memilih platform. Namun, aplikasi web bergantung pada pengembang aplikasi. Saat memilih layanan web, UI/UX sistem *whistleblowing* juga dapat dibuat khusus untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Namun, UI/UX tersebut sudah disediakan untuk digunakan saat organisasi memilih untuk menggunakan aplikasi web.

Mirip dengan pengalaman pengguna, alur kerja pelaporan dapat disesuaikan menurut kebijakan perusahaan saat organisasi lebih suka menggunakan layanan web daripada aplikasi web. Selain itu, saat menggunakan layanan web, organisasi hanya diminta untuk menggunakan keamanan standar. Misalnya, sistem menggunakan OAuth atau JSON Web Token (JWT) untuk mengautentikasi dan mengotorisasi klien. Di sisi lain, manajemen sesi yang ditentukan digunakan dalam aplikasi web untuk alasan keamanan.

7.5. KONSEP WHISTLEBLOWING SYSTEM

Modul sistem *whistleblowing* diperlukan untuk memfasilitasi komunikasi antara front end dan back end. Modul akan diminta oleh front end menggunakan metode permintaan GET, PUT, dan POST. Data dalam format JSON akan ditransfer dari back end ke front end sebagai respons.



Gambar 7. 4 RESTful web services API architecture

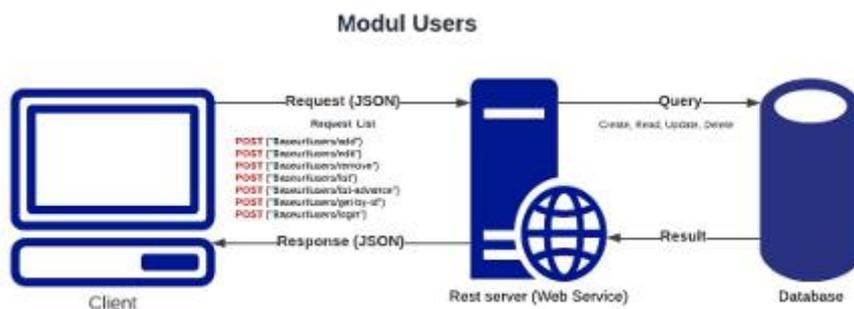
Tabel 7.2 menunjukkan delapan modul sistem *whistleblowing* utama dan metode serta URI yang harus dipanggil.

Tabel 7. 2 Modul *Whistleblowing System*

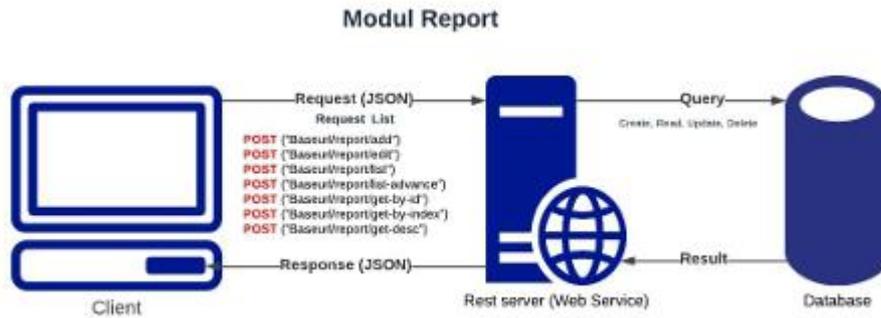
<i>Modules</i>	<i>Method and URI</i>
1 Report Category	POST("Baseurl/report-category/add") POST("Baseurl/report-category/edit") POST("Baseurl/report-category/remove") GET("Baseurl/report-category/list") POST("Baseurl/report-category/list-with-request") POST("Baseurl/report-category/list-advance") POST("Baseurl/report-category/get-by-id") POST("Baseurl/report-category/get-by-index")
2 Report Sub-category	POST("Baseurl/subreport-category/add") POST("Baseurl/subreport-category/edit") POST("Baseurl/subreport-category/remove") GET("Baseurl/subreport-category/list") POST("Baseurl/subreport-category/list-with-request") POST("Baseurl/subreport-category/list-by-code-category") POST("Baseurl/subreport-category/list-advance") POST("Baseurl/subreport-category/get-by-id") POST("Baseurl/subreport-category/get-by-index")
3 Target	POST("Baseurl/target/add") POST("Baseurl/target/edit") POST("Baseurl/target/remove") GET("Baseurl/target/list") POST("Baseurl/target/list-with-request") POST("Baseurl/target/list-advance") POST("Baseurl/target/get-by-id")
4 Users	POST("Baseurl/users/add") POST("Baseurl/users/edit") POST("Baseurl/users/remove") POST("Baseurl/users/list") POST("Baseurl/users/list-advance") POST("Baseurl/users/get-by-id") POST("Baseurl/users/login")
5 Report	POST("Baseurl/report/add") POST("Baseurl/report/edit") POST("Baseurl/report/list") POST("Baseurl/report/list-advance") POST("Baseurl/report/get-by-id") POST("Baseurl/report/get-by-index") POST("Baseurl/report/get-desc")
6 Action	POST("Baseurl/action/add") POST("Baseurl/action/edit") POST("Baseurl/action/remove") POST("Baseurl/action/list")

<i>Modules</i>	<i>Method and URI</i>
	POST("Baseurl/action/list-advance") POST("Baseurl/action/get-by-id") POST("Baseurl/action/get-by-report-code")
7 Role	POST("Baseurl/role/add") POST("Baseurl/role/edit") POST("Baseurl/role/remove") POST("Baseurl/role/list") POST("Baseurl/role/list-advance") POST("Baseurl/role/get-by-id")
8 Role Task	POST("Baseurl/role-task/add") POST("Baseurl/role-task/edit") POST("Baseurl/role-task/remove") POST("Baseurl/role-task/list") POST("Baseurl/role-task/list-advance") POST("Baseurl/role-task/get-by-id")

Misalnya, modul untuk login ke sistem dapat diakses melalui POST("Baseurl/action/get-by-report-code"), modul untuk mendapatkan kode laporan untuk memeriksa ulang laporan dapat diakses melalui POST("Baseurl/action/get-by-report-code"), dan modul untuk menambahkan kategori laporan dapat diakses melalui POST("Baseurl/report-category/add"). Alur komunikasi modul-modul tersebut dalam layanan web dapat dilihat pada Gambar 7.5, Gambar 7.6, dan Gambar 7.7.



Gambar 7. 5 Modul Alur Komunikasi Pengguna



Gambar 7. 6 Alur Komunikasi Modul Laporan



Gambar 7. 7 Alur Komunikasi Modul Kategori Laporan

Sanjaya et al, 2022 Mengembangkan sistem *whistleblower* berbasis layanan web RESTful dapat membantu lembaga lain dalam menyediakan sistem mereka dengan tetap menjaga persyaratan keamanan dan privasi yang memadai bagi *whistleblower* sebagai standar utama. Identitas *whistleblower* tidak boleh direkam dalam bentuk apa pun, tidak dienkripsi atau didistribusikan dalam blockchain. Kredibilitas informasi yang dilaporkan oleh *whistleblower* ditentukan oleh kualitas dokumen yang dilampirkan pada sistem.

Whistleblower harus dapat memeriksa transparansi kemajuan terkini, mendapatkan informasi terkini tentang kasus yang terungkap, dan menindaklanjuti mereka yang telah dipastikan melakukan pelanggaran. *Whistleblower* dapat menggunakan kode unik untuk mengamati kemajuan di atas atau bahkan mengungkapkan dirinya untuk menindaklanjuti penyelesaian kasus. Beberapa modul utama layanan web menyediakan fungsionalitas tersebut dalam sistem *whistleblowing*. Setiap sistem *whistleblowing* dapat meminta beberapa metode layanan web berdasarkan kebutuhan organisasi, dimulai dengan proses autentikasi untuk masuk ke sistem, mengisi laporan pelanggaran, memeriksa proses tindak lanjut saat ini, dan mengungkapkan identitas *whistleblower*. JSON merupakan format data

yang digunakan oleh layanan daring karena memiliki ukuran data yang kecil, sehingga memudahkan programmer untuk bertukar data dan relatif mudah diurai oleh mesin. Delapan modul utama sistem *whistleblowing* harus disediakan dalam layanan web, seperti kategori laporan, subkategori laporan, target, pengguna, laporan, tindakan, peran, dan tugas peran. Modul-modul tersebut akan menangani pembuatan laporan tindakan login berdasarkan kategori, subkategori, dan orang yang menjadi target, menampilkan bilah kemajuan tindak lanjut, dan mengelola orang yang berwenang untuk menindaklanjuti laporan. Aplikasi *whistleblowing* dari setiap lembaga pendidikan tinggi hanya boleh mengakses URI menggunakan setiap metode yang ditentukan.

Implikasi bagi sistem adalah bahwa beberapa modul penting harus dikembangkan untuk melindungi privasi pelapor sekaligus memastikan kredibilitas laporan (Roth et al, 2013; Chica et al, 2023). Dimensi privasi dapat terdiri dari nama resmi, nama panggilan, lokasi, alamat IP, koordinat Global Positioning System (GPS), dan nomor telepon yang umumnya tercatat dalam banyak aplikasi pelaporan berbasis web (Young & Farshadkhah, 2017). Identitas tersebut harus dihindari agar tidak tercatat dalam sistem. Sebagai gantinya, sistem dapat menghasilkan kode unik untuk memberikan identitas bagi laporan, bukan untuk pelapor. Satu hal lagi yang harus digarisbawahi adalah bahwa sistem pelaporan pelanggaran harus tersedia untuk umum dan dikelola oleh pihak ketiga yang independen untuk meningkatkan kepercayaan pada Pelindungan privasi. Namun, laporan anonim dapat menyebabkan laporan palsu (Lowry et al, 2013).

Sistem pelaporan pelanggaran tidak boleh menjadi media untuk menyampaikan pesan tipuan dan menjauh dari peran pengumpulan informasi penting untuk mendeteksi kejadian pelanggaran integritas. Karena anonimitas merupakan faktor penting, identitas tidak akan dicatat dalam bentuk apa pun, tidak dienkripsi, maupun didistribusikan dalam blockchain. Sebagai alternatif, sistem yang dirancang harus meminta dokumen terkait dari pelapor untuk dianalisis oleh komite inspeksi (Stubben & Welch, 2020). Kredibilitas informasi yang dilaporkan didasarkan pada kualitas dokumen yang dilampirkan. Pelapor harus memilih untuk menentukan ruang lingkup pelaporan untuk mencegah proses meluas ke area lain atau tingkat manajerial.

7.6. MENETAPKAN PROGRAM *WHISTLEBLOWING*

Program *whistleblowing* dimulai dengan pernyataan komitmen manajemen yang jelas. Elemen-elemen yang disediakan dalam daftar periksa konsisten dengan hasil yang berkualitas dan mendasar bagi program *whistleblowing* yang patuh dan aman. Ada banyak hal yang perlu dipersiapkan untuk menyelenggarakan program *whistleblowing* (Banisar, 2011; Spiegel, 2010; Christensen & Knudsen, 2011).

1. Tata kelola perusahaan yang baik untuk penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dalam organisasi, apakah secara manual ataupun terbantu dengan teknologi informasi memerlukan kondisi sebagai berikut:
 - a. Tata kelola yang baik yang dimaksud adalah kondisi manajemen yang memiliki komite yang memeriksa kerangka kerja pelaporan, ada kelompok independen untuk menerima dan meninjau laporan.
 - b. Sistem dan alat yang sesuai, termasuk penggunaan peramban web TOR untuk enkripsi keamanan, lalu lintas web dan pemuatan file yang aman, bantuan teknis dan layanan masalah, pelaporan berdasarkan masalah sistem yang muncul terpisah dari saluran pelaporan.
 - c. Pengelolaan pengaduan meliputi Informasi yang diberikan kepada pihak eksternal, independen dan tidak memihak, melindungi identitas dan menjaga kepercayaan, memastikan semua kasus telah diselidiki, melakukan penyelidikan secara efektif dan mengadopsi perubahan untuk memastikan pelaporan pelanggaran yang efektif.
 - d. Pernyataan yang jelas tentang peran dan tanggung jawab serta akuntabilitas yang relevan. Komitmen Manajemen Senior Ada pernyataan yang jelas dari manajemen senior tentang komitmen organisasi untuk menindaklanjuti kesalahan, ada kode etik untuk menjadi nilai-nilai perusahaan, ada mekanisme pelaporan yang relevan dengan kode etik, anonimitas dapat dilindungi.

Efektivitas kebijakan diatas, akan berjalan dengan baik dan harus efektif. Ada dua persyaratan untuk membuat kebijakan:

1. Efektif

Kode Etik dan kebijakan dimiliki oleh karyawan dan Panduan yang jelas tentang

perilaku atau perilaku yang harus dan tidak boleh dilaporkan menggunakan proses tersebut.

2. Kesadaran.

Semua karyawan memiliki informasi yang cukup untuk dapat melaporkan pelanggaran secara efektif dan memberikan pembaruan dan umpan balik secara berkala untuk mendorong inisiatif dan memberi tahu tentang perubahan. Kebijakan tersebut jelas tentang pelanggaran dan prosesnya.

3. Keterlibatan.

Terdiri dari kebijakan dan sistem yang secara jelas menjabarkan rasa hormat yang diberikan kepada orang-orang (Pelindungan dari viktimisasi, bantuan yang tersedia bagi orang yang dituduh melakukan pelanggaran, setelah penyelidikan dimulai dan komunikasi yang jelas kepada semua pihak yang berpartisipasi dalam penyelidikan tentang setiap langkah)

REFERENSI

C. Ram, D. Evangelin, and T. V., "An Appraisal of Web Applications vs. Web Services with respect to Performance Engineering using Software Performance Engineering Approach," *Int. J. Comput. Appl.*, vol. 158, no. 4, pp. 20–31, 2017.

N. Dorasamy, "Institutionalising a *Whistleblowing* Culture within Higher Education Institutions: Policy and Procedure Underpinning Good Governance at the Durban University of Technology," *J. Econ. Behav. Stud.*, vol. 4, no. 9, pp. 505–514, Sep. 2012.

H. Jayakrishnan and R. Murali, "A Simple and Robust End-to-End Encryption Architecture for Anonymous and Secure *Whistleblowing*," in 2019 Twelfth International Conference on Contemporary Computing (IC3), 2019, pp. 1–6.

J. A. Young, J. F. Courtney, R. J. Bennett, T. S. Ellis, and C. Posey, "The Impact of Anonymous, Two-way, Computer-mediated Communication on Perceived *Whistleblower* Credibility," *Inf. Technol. People*, vol. 34, no. 3, pp. 1119–1151, May 2021.

J. A. Young and S. Farshadkhan, "Improving Anonymous *Whistleblower* Credibility with Self-Sovereign Identity," *Proc. 2021 IFIP 8.11/11.13 Dewald Roode Inf. Secure. Res. Work.*, vol. 2017, pp.1–25, 2021.

P. B. Lowry, G. D. Moody, D. F. Galletta, and A. Vance, "The Drivers in the Use of Online *Whistleblowing* Reporting Systems," *J. Manag. Inf. Syst.*, vol. 30, no. 1, pp. 153–190, Jul. 2013.

Q. I. Sarhan and I. S. Gawdan, "Web Applications and Web Services: A Comparative Study," *Sci. J. Univ. Zakho*, vol. 6, no. 1, p. 35, 2018.

R. Sanjaya, Hastuti. T.D, Setianto, B.D. RESTful Web Services-Based *Whistleblowing Systems* Development for Higher Education. The 7th International Conference on Information Technology (InCIT2023)

S. Chica, A. Marín, D. Arroyo, J. Díaz, F. Almenares, and D. Díaz, "Enhancing the Anonymity and Auditability of *Whistleblowers* Protection," in International Congress on Blockchain and Applications, 2023, pp. 413–422.

S. R. Stubben and K. T. Welch, "Evidence on the Use and Efficacy of Internal *Whistleblowing Systems*," J. Account. Res., vol. 58, no. 2, pp.473–518, May 2020.

V. Roth, B. Güldenring, E. Rieffel, S. Dietrich, and L. Ries, "A Secure Submission System for Online *Whistleblowing* Platforms," in International Conference on Financial Cryptography and Data Security, 2013, pp. 354–361.

BAB 8

IMPLEMENTASI *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DI NEGARA-NEGARA LUAR

8.1. PENDAHULUAN

WHISTLEBLOWING SYSTEM sudah berkembang lama disemua negara, tetapi kesadaran Perusahaan untuk segera menerapkan perlu waktu yang cukup Panjang. Berikut berbagai contoh implementasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM* pada beberapa negara, yang dilakukan dengan berbagai survey yang mencermati dan membandingkan antar satu negara dengan negara lain dengan tujuan dapat mengetahui best practicenya. Hal ini berguna untuk memberikan gambaran kisah sukses dan dapat menjadi contoh buat yang lain saat akan mengimplementasikan. Ada beberapa negara yang universitasnya sudah menerapkan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* . Berikut ini gambaran implementasi *Whistleblowing Systemnya*.

8.2. *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DI STANFORD UNIVERSITY

Stanford memiliki sistem *whistleblowing* yang terintegrasi dalam University Code of Conduct, yang merupakan kumpulan peraturan Stanford University yang secara komprehensif mengatur perilaku komunitas Universitas Stanford. Kode etik universitas yang dulunya dikenal sebagai “Policy Number 1” secara eksplisit menyatakan bahwa kode etik tersebut mengikat seluruh komunitas Universitas Stanford, termasuk dosen, karyawan, mahasiswa, anggota steering committee, petugas kesehatan, konsultan, kontraktor, dan pemangku kepentingan yang bekerjasama maupun relawan yang bekerja untuk Universitas Stanford (Stanford, 1.1.1 University Code of Conduct, 2023). Kode ini menegakkan nilai-nilai integritas, keberagaman, rasa hormat, kebebasan berpendapat, kepercayaan, dan kejujuran dalam setiap aspek kegiatan. Disusun sesuai dengan hukum positif yang berlaku di pemerintah federal dan negara bagian, peraturan kementerian pendidikan, dan kontrak hukum yang disepakati.

Universitas Stanford menekankan pengawasan dan partisipasi aktif dalam memastikan kepatuhan terhadap kode etik. Poin penting yang menjadi bagian inti dari Stanford

University Code of Guidelines yaitu menekankan pentingnya komitmen bersama jika terjadi pelanggaran dengan melaporkan kepada pihak berwenang, dengan jaminan bahwa pelaporan tidak akan mengancam studi, karir, atau aspek kehidupan lainnya.

Dalam aplikasinya Stanford menyediakan enam saluran pelaporan, yaitu:

1. Atasan langsung

Atasan dapat mengonfirmasi, menegaskan, atau mengambil tindakan langsung sesuai ketentuan. Namun jika pelapor merasa ragu dan posisi mereka terancam karena atasan mereka adalah pelaku pelanggaran hukum, maka bisa menggunakan 5 saluran lainnya:

2. Departemen Sumber Daya Manusia
3. Risk manager's office, Office for Chief Risk Officer
4. Office for General Council
5. Office for Institutional Equity and Access
6. Ethics and Compliance Helpline

Mekanisme pelaporan anonim sangat penting bagi *WHISTLEBLOWING SYSTEM* yang diterapkan di Universitas Stanford. Melalui website helpline.stanford.edu yang memiliki format pelaporan anonim, pelapor dapat mengungkapkan penipuan, pelanggaran kode etik, pelanggaran hukum, dan tindakan tidak bermoral. Universitas Stanford terus memberikan apresiasi dan jaminan keamanan jika pelapor berani berpartisipasi dalam tahap investigasi.

The Stanford University Code of Conduct menjelaskan bahwa setiap laporan yang terbukti sah dan meyakinkan di mata hukum akan diproses sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Universitas Stanford juga menyarankan setiap pihak yang terlibat untuk bekerja sama dalam tahap investigasi dan menerapkan prinsip nonretaliasi atau retaliasi jika individu terbukti telah melanggar hukum.

8.3. HCIS WHISTLEBLOWING POLICY

Hwa Chong International School (HCIS) memiliki kebijakan pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing Policy*) yang menegaskan komitmennya terhadap standar tertinggi dalam praktik tata kelola perusahaan yang baik dan budaya yang transparan. Kebijakan ini menyediakan kerangka kerja bagi para pemangku kepentingan untuk melaporkan

dugaan pelanggaran atau malpraktik tanpa takut akan pembalasan atau konsekuensi negatif.

Tujuan dari penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* pada Hwa terungkap pada kebijakan pengungkapan pelanggaran yaitu untuk menyediakan framework guna mempromosikan pengungkapan pelanggaran yang bertanggungjawab dan aman tanpa takut akan pembalasan, diskriminasi, atau konsekuensi yang merugikan.

Hwa juga menerapkan dan menjaga kerahasiaan dan memberikan Pelindungan kepada para pelapor. Sekolah berkomitmen untuk melindungi pelapor yang bertindak dengan itikad baik dan tidak akan membiarkan pelapor dilecehkan atau menjadi korban. Semua laporan akan ditangani dengan kerahasiaan yang ketat. Identitas pelapor akan dirahasiakan, kecuali jika diwajibkan oleh hukum atau dengan persetujuan pelapor. Pelapor yang membuat laporan palsu dengan sengaja atau untuk keuntungan pribadi, maka sekolah berhak mengambil tindakan disipliner terhadap pelapor tersebut.

Prosedur yang diterapkan oleh Hwa untuk menerima pelaporan diterapkan dengan proses yang mengakomodasi berbagai pemangku kepentingan tetapi tetap independen. Pemangku kepentingan atau individu yang mencurigai adanya pelanggaran dapat mengirimkan laporan melalui email ke whistleblowing@hcis.edu.sg dengan menyertakan informasi seperti:

1. Lokasi dugaan pelanggaran
2. Pihak yang terlibat
3. Sifat dugaan pelanggaran
4. Rincian dan bukti pendukung (foto, dokumen, pernyataan dan/atau catatan)
5. Nama, alamat, dan nomor telepon pelapor (opsional)

Email ini akan dikelola oleh kepala HR (atau individu lain yang ditunjuk oleh Dewan atau Kepala sekolah). Laporan yang tidak jelas atau kurang informasi dapat menghambat proses investigasi dan mungkin tidak akan ditindaklanjuti. Staf dapat melaporkan kekhawatiran mereka kepada atasan langsung atau ke atasan tingkat selanjutnya atau pihak lain yang sesuai dan dapat diakses dengan aman, sesuai dengan struktur organisasi internal. Pihak eksternal juga dapat melaporkan langsung kepada

Kepala Sekolah dan/atau Ketua Komite Manajemen Sekolah dan/atau Ketua Dewan HCIS

Dalam proses penanganan laporan, ada ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika pelapor mencantumkan identitas dan detail kontakannya, maka dalam waktu 5 hari kerja pelapor akan menerima konfirmasi penerimaan laporan.
- b. Setelah menerima laporan, Kepala HR akan melakukan penilaian awal dan meneruskan laporan ke anggota manajemen sekolah atau Dewan yang berwenang untuk memulai investigasi guna mengumpulkan fakta.
- c. Selama investigasi, sekolah dapat menghubungi pelapor atau pihak lain untuk mendapatkan informasi tambahan.

Sedangkan berbagai model penanganan atas pelaporan, antara lain ditangani melalui:

1. Investigasi internal
2. Rujukan ke auditor eksternal
3. Rujukan ke lembaga penegak hukum yang berwenang
4. Investigasi oleh pihak independen

Kasus pelanggaran serius akan diteruskan kepada Ketua Dewan, yang dapat membentuk Komite Investigasi untuk menilai validitas laporan dan merekomendasikan langkah-langkah tindak lanjut (baik bersifat korektif, remedial, pencegahan, atau penegakan regulasi). Untuk laporan anonim, keluhan akan dievaluasi berdasarkan **tingkat keseriusan masalah yang diangkat, kredibilitas laporan, dan bukti pendukung**. Jika informasi yang diberikan dianggap tidak cukup atau laporan dinilai tidak memiliki dasar yang kuat, sekolah dapat memutuskan untuk tidak melanjutkan penyelidikan lebih lanjut. Hasil investigasi akan **dirahasiakan** dan tidak akan diungkapkan atau didiskusikan dengan siapa pun selain mereka yang memiliki kepentingan sah untuk mengetahuinya.

8. *Whistleblowing Policy of Colegios Laude Slu*

Colegios Laude Slu, menerapkan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mendorong rekan kerja dan semua pihak yang bekerja dengan sekolah untuk melaporkan dugaan pelanggaran sesegera mungkin.
2. Memperkuat budaya pelaporan, infrastruktur integritas organisasi, serta mendorong komunikasi sebagai mekanisme untuk mencegah dan mendeteksi ancaman terhadap kepentingan publik.
3. Memberikan Pelindungan yang memadai bagi pelapor, sehingga mereka dapat menyampaikan kekhawatiran secara jujur tanpa takut akan pembalasan, bahkan jika laporan tersebut ternyata keliru

Dari sisi pelapor diidentifikasi dan disosialisasikan , antara lain pelapornya adalah: Karyawan atau individu yang bekerja untuk perusahaan

1. Pemegang saham, peserta, dan anggota badan administratif, manajemen, atau pengawas perusahaan, termasuk anggota non-eksekutif
2. Pekerja mandiri atau administrator perusahaan subkontraktor yang bekerja dengan perusahaan.
3. Individu yang bekerja untuk atau di bawah pengawasan dan arahan kontraktor, subkontraktor, dan pemasok.
4. Pelapor yang mengungkapkan pelanggaran yang diperoleh dalam kerangka hubungan kerja atau hubungan hukum yang telah berakhir, termasuk sukarelawan, pekerja magang, pekerja dalam masa pelatihan, serta mereka yang hubungan kerjanya belum dimulai.
5. Perwakilan hukum karyawan dalam menjalankan fungsi mereka untuk memberikan nasihat dan dukungan kepada pelapor.
6. Individu yang dalam kerangka organisasi tempat pelapor bekerja, membantu pelapor dalam proses pelaporan.
7. Individu yang terkait dengan pelapor dan yang mungkin mengalami pembalasan, seperti rekan kerja atau anggota keluarga pelapor

Adapun Tindakan -tindakan yang dapat diterima dalam laporan whistle blowing antara lain:

1. Tindakan atau kelalaian apapun yang merupakan pelanggaran hukum

2. Tindakan atau kelalaian yang merupakan tindak pidana atau pelanggaran administratif yang serius atau sangat serius
3. Pelanggaran hukum ketenagakerjaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja

Saluran informasi internal yang dimiliki oleh HCIS adalah:

1. ISP School memiliki saluran informasi internal untuk melaporkan dugaan pelanggaran atau tindakan tidak etis dalam organisasi.
2. Laporan dapat disampaikan secara tertulis melalui formulir online (melalui tautan <https://forms.gle/qUXvwpiCnLVSGKSj6>). Pelapor juga dapat meminta pertemuan dengan pihak yang bertanggung jawab atas pemrosesan laporan melalui formulir yang sama,
3. Secara lisan melalui pesan suara di kolom yang tersedia pada situs web, yang diamankan dalam sistem,
4. Atau langsung kepada Direktur sekolah yang kemudian akan meneruskan laporan kepada Direktur HR Regional atau Wakil Direktur Regional untuk menindaklanjuti serta menyelidiki laporan yang diajukan.
5. Jika membutuhkan saran sebelum membuat laporan. Dapat menghubungi Compliance Department (compliance.iberia@ispschools.es)
6. Pelaporan dapat dilakukan **secara anonim atau dengan identitas terbuka**. Jika pelapor mengungkapkan identitasnya dan ingin mendapatkan informasi terkait tindak lanjut laporan, mereka harus menyediakan alamat email atau alamat rumah. Perusahaan berkomitmen untuk mengirimkan tanda terima laporan dalam **waktu tujuh hari**, kecuali jika hal tersebut berisiko membahayakan kerahasiaan informasi. Selain itu, perusahaan berhak meminta informasi tambahan dari pelapor selama investigasi berlangsung

Agar laporan dapat diterima dan diproses, laporan harus mencantumkan **tiga elemen utama**:

1. Sekolah tempat pelanggaran terjadi.
2. Deskripsi singkat mengenai dugaan pelanggaran dan bukti pendukung.
3. Individu atau kelompok yang menjadi subjek laporan.

Setiap laporan yang diterima akan didaftarkan dalam berkas kasus dan disimpan dalam bentuk fisik serta digital untuk mencegah kehilangan atau penghapusan data. Semua pihak yang terlibat dalam investigasi diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan informasi, dan pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat dikenakan sanksi.

Komunikasi

Proses komunikasi menggunakan pemikitan bahwa pelapor adalah saksi, bukan penyelidik, dan tidak perlu menunggu bukti kuat sebelum melaporkan dugaan pelanggaran. Laporan harus mencakup nama orang yang terlibat, tanggal kejadian, dan bukti relevan agar investigasi dapat berjalan efektif.

Investigasi

Proses investigasi diterapkan untuk semua laporan ditanggapi serius dan akan diputuskan apakah perlu investigasi lebih lanjut. Investigasi dilakukan dalam maksimal 3 bulan, dengan tetap menjaga kerahasiaan dan menghormati asas praduga tak bersalah. Kasus dapat diteruskan ke auditor eksternal atau pihak berwenang jika diperlukan. Hasil investigasi akan dicatat dalam **Buku Register** untuk menjaga kerahasiaan dan dokumentasi.

Advice dan support

Untuk menguatkan dan membesarkan hati pelapor, staf dapat mencari dukungan dari asosiasi profesional atau serikat pekerja sebelum melaporkan pelanggaran. Jika pelapor mengalami dampak negatif akibat laporan, mereka dapat mengajukan keluhan resmi ke pemberi kerja. Departemen HR bertanggung jawab untuk memastikan pelapor tidak menjadi korban atas laporan mereka.

Kerahasiaan

Hal utama yang dirahasiakan adalah identitas pelapor **akan dirahasiakan** jika diminta dan tidak akan diungkap tanpa persetujuan mereka. Metode **Pelaporan anonym diterapkan dengan:**

1. Kebijakan *whistleblowing* bertujuan untuk **melindungi individu** dari pembalasan atau tindakan merugikan. Namun, pelaporan anonim **kurang memiliki kekuatan**, lebih sulit untuk diselidiki, dan sering kali dianggap kurang kredibel.
2. Jika laporan diajukan secara anonim, keputusan untuk menyelidikinya akan dibuat oleh **Direktur Sekolah, Manajemen SDM, dan/atau Manajer Regional**. Dalam

mengambil keputusan ini, mereka akan mempertimbangkan **keseriusan masalah yang dilaporkan, kredibilitas laporan, serta kemungkinan mendapatkan bukti pendukung dari sumber lain.**

3. Pelindungan bagi *whistleblower*

Diatur juga hak atas Pelindungan bagi pelapor, sebagai berikut:

1. Pelapor berhak mendapatkan Pelindungan jika **memiliki alasan yang masuk akal** untuk percaya bahwa informasi yang mereka laporkan adalah benar, meskipun mereka tidak memiliki bukti yang konklusif. Informasi yang dilaporkan harus sesuai dengan ruang lingkup kebijakan ini.
2. Penting untuk dicatat bahwa **kerahasiaan proses tidak selalu berarti anonimitas.** Otoritas Pelindungan Data Spanyol telah beberapa kali menyatakan keberatan terhadap laporan anonim karena bertentangan dengan ketentuan dalam *Panduan Pelindungan Data dalam Hubungan Kerja* (AEPD, 2009).
3. Laporan atau pengungkapan harus dilakukan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam kebijakan ini
4. Dalam beberapa kasus, investigasi dapat mengarah pada proses hukum atau disipliner. Jika hal ini terjadi, pelapor mungkin diminta untuk memberikan pernyataan tertulis atau memberikan kesaksian dalam sidang.
5. Kepala Sekolah, Direktur HR Regional, atau Wakil Direktur Regional akan memberikan dukungan kepada pelapor dan memastikan bahwa mereka memahami proses yang akan terjadi. Jika Kepala Sekolah atau Direktur HR Regional terlibat dalam kasus tersebut, maka Tim Kepatuhan akan menangani Pelindungan pelapor.
6. **Tindakan balas dendam, ancaman, atau upaya pembalasan terhadap pelapor dilarang keras.**

k. Pembebasan dan pengurangan sanksi

Jika seseorang yang terlibat dalam pelanggaran adalah pihak yang melaporkan kasus tersebut sebelum penyelidikan atau prosedur sanksi dimulai, mereka dapat dibebaskan dari sanksi administratif **jika memenuhi syarat berikut:**

1. Berhenti melakukan pelanggaran saat laporan diajukan dan mengidentifikasi pihak lain yang terlibat dalam pelanggaran tersebut
2. Bekerja sama sepenuhnya selama proses investigasi

3. Memberikan bukti yang relevan tanpa menyembunyikan atau menghancurkan informasi, serta tidak membocorkan isi laporan kepada pihak ketiga
4. Memperbaiki kerugian yang telah ditimbulkan akibat pelanggaran tersebut

Jika tidak memenuhi semua kriteria di atas, termasuk hanya melakukan perbaikan sebagian terhadap kerugian, **pihak berwenang dapat mempertimbangkan pengurangan sanksi** berdasarkan tingkat kerja sama yang diberikan.

Laporan yang tidak berdampak pada kepentingan publik

Sekolah tidak akan mentoleransi penyalahgunaan kebijakan ini. Laporan yang dibuat dengan niat buruk, secara sembrono, atau dengan sengaja memberikan informasi palsu dapat mengakibatkan tindakan disipliner, termasuk:

- a. **Bagi staf sekolah** dapat berujung pada **sanksi disipliner**.
- b. **Bagi staf kontrak melalui agen** dapat menyebabkan **pemutusan kontrak** oleh agen yang mempekerjakan mereka.
- c. **Bagi kontraktor** masalah ini akan dilaporkan kepada manajer kontrak yang berwenang untuk menentukan tindakan yang tepat.

Revisi dan pengawasan kebijakan

1. ISP Regional, melalui badan pengambil keputusan dan bekerja sama dengan pihak sekolah, memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi penerapan kebijakan ini.
2. Otoritas Independen untuk Pelindungan Informan (A.A.I.) akan memberikan dukungan untuk kasus pelanggaran yang terjadi di sektor swasta.
3. Jika pelanggaran hanya terjadi dalam lingkup wilayah tertentu, maka otoritas otonom daerah yang bersangkutan akan bertanggung jawab dalam menangani kasus tersebut.
4. Berfokus pada pengalaman *whistleblower* di Belanda, mengkaji motivasi mereka, tindakan yang dilakukan, respons organisasi, dan dampaknya terhadap kesejahteraan pelapor

8.4. PENERAPAN WHISTEBLOWING SYSTEM DI BELANDA

Eksplorasi tentang penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* di Belanda diawali dengan penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui 20 wawancara mendalam dengan *whistleblower* di Belanda.

Motivasi *whistleblower*

Wawancara dilakukan untuk mengetahui motivasi para *whistleblower* untuk mengungkap fakta tentang kecurangan, kelalaian dan korupsi yang ditemuinya atau diketahuinya. Motivasi utama adalah perasaan bahwa “ada yang salah” atau “tidak sesuai” dalam organisasi. Beberapa pelapor merasa memiliki kewajiban moral untuk melaporkan pelanggaran, terutama ketika masalah tersebut bertentangan dengan nilai-nilai etis atau kebijakan organisasi. Banyak pelapor tidak melihat diri mereka sebagai *whistleblower* hingga mereka terlibat lebih dalam proses tersebut.

Tindakan *whistleblower*

Pertanyaan tentang Tindakan *whistleblower* atas 20 orang tersebut dapat dirumuskan bahwa *whistleblower* cenderung melapor secara internal terlebih dahulu, biasanya kepada atasan langsung atau dewan organisasi. Ketika laporan internal tidak ditanggapi, pelapor sering beralih ke saluran eksternal, seperti media atau institusi pendukung seperti Dutch *Whistleblowers Authority*. *Whistleblower* sering mengumpulkan bukti dan mendokumentasikan langkah-langkah mereka untuk membuktikan legitimasi laporan mereka

Respon organisasi

Adapun pertanyaan tentang respon organisasi mendapat tanggapan sebagian besar organisasi bereaksi negatif terhadap *whistleblowing*, termasuk:

1. Penolakan laporan: organisasi meremehkan atau menyangkal pentingnya laporan
2. Pelecehan atau retaliasi: beberapa *whistleblower* dipecat, diasingkan, atau diserang karakternya
3. Budaya organisasi toxic → manipulasi, hierarki yang kaku, dan kurangnya transparansi memperburuk situasi bagi *whistleblower*.
4. Reaksi organisasi sangat bergantung pada tingkat pelanggaran. Jika pelanggaran melibatkan manajemen senior, organisasi cenderung lebih defensif.

Undang-undang seperti Dutch *Whistleblower Act* (2016) telah memberikan Pelindungan legal, tetapi implementasinya masih lemah. Studi ini menyarankan perlunya protokol yang lebih baik dan dukungan institusional untuk memastikan *whistleblower* dapat melaporkan pelanggaran tanpa menghadapi retaliasi. *Whistleblowing* terjadi karena pelapor merasa ada yang salah dan perlu diperbaiki. Namun proses ini memiliki dampak besar pada kesejahteraan mereka. *Whistleblower* sering mengalami stres berkepanjangan, kecemasan, PTSD, dan isolasi sosial. Beberapa pelapor bahkan merasa kehilangan kepercayaan pada organisasi secara keseluruhan. Dampak ini diperburuk oleh kurangnya dukungan dari kolega dan tekanan organisasi yang signifikan

8.5. WHISTLEBLOWING SYSTEM DI NORWEGIA

Whistleblowing sebagai perpanjangan demokrasi di tempat kerja, dengan fokus pada implementasi dan dampaknya di Norwegia. Implementasi *whistleblowing* di Norwegia diatur dalam Working Environment Act (WEA) sejak 2007 dan dirancang untuk melindungi karyawan yang melaporkan pelanggaran di tempat kerja. Berdasarkan data survei nasional di Norwegia dari tahun 2016-2022, responden terdiri dari karyawan yang bekerja di berbagai sektor, yang diminta untuk melaporkan pelanggaran yang mereka saksikan atau alami dalam 12 bulan terakhir diperoleh hasil sebagai berikut

a. Peran *whistleblowing*

Whistleblowing dianggap sebagai bagian dari demokrasi tempat kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyuarakan pelanggaran atau ketidakadilan tanpa takut akan pembalasan. Selain itu juga untuk memperluas kebebasan berekspresi ditempat kerja, terutama untuk melaporkan tindakan yang merusak atau melanggar hukum. *Whistleblowing* berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan transparansi dan etika di organisasi

b. Jenis pelanggaran yang dilaporkan

Jenis pelanggaran yang dilaporkan dapat dikelompokkan dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelecehan psikososial: (mendominasi laporan, sekitar 66% dari laporan), mencakup konflik interpersonal dan intimidasi ditempat kerja, deconstructive management behavior, pelecehan, diskriminasi, bullying

2. Kegagalan sistem: masalah operasional dan resiko terhadap keselamatan jiwa & kesehatan (10% dari total pelaporan pada tahun 2022)
3. Pelanggaran finansial: korupsi dan penyalahgunaan dana (lebih jarang dilaporkan dibanding pelanggaran lainnya, sekitar 3-4%)

c. Saluran pelaporan

Saluran pelaporan diciptakan untuk dapat menampung laporan-laporan yang masuk. Saluran pelaporan dari hasil wawancara diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Pelaporan internal: mayoritas karyawan melapor ke manajemen, perwakilan serikat pekerja, HR, atau safety representatives di tempat kerja.
2. Pelaporan eksternal: dilakukan jika pelaporan internal tidak menghasilkan solusi. Dengan otoritas publik seperti Labor Inspection Authority atau institusi pemerintah lain yang relevan

d. Pelindungan *whistleblower* (dijamin oleh WEA)

Pelindungan terhadap *whistleblower* diberikan sesuai dengan jaminan yang diberikan oleh WEA, yang meliputi;

1. Kerahasiaan: Pelapor memiliki hak untuk tetap anonim saat melapor
2. Larangan retaliasi: Tindakan balasan seperti pelecehan, perubahan tugas kerja, penangguhan, atau pemecatan terhadap pelapor dilarang keras.
3. Kewajiban perusahaan/organisasi pemberi kerja
4. Menangani pelaporan dengan cepat dan tidak memihak
5. Memberikan lingkungan kerja yang aman bagi pelapor selama proses investigasi
6. Setiap perusahaan dengan lebih dari 5 karyawan wajib menyediakan prosedur tertulis untuk menangani laporan. dengan melibatkan serikat pekerja atau safety representatives dalam penyusunan prosedur.

e. Tantangan dalam pelaksanaan

1. Ambiguitas definisi dan proses

Pemberi kerja memiliki wewenang untuk menentukan apakah suatu laporan memenuhi syarat sebagai *whistleblowing*. Sehingga ini menciptakan potensi untuk mengabaikan laporan yang penting

2. Peran pihak ketiga

Dalam beberapa kasus, perusahaan menggunakan konsultan atau firma hukum independen untuk menyelidiki laporan. Namun, pendekatan ini kadang meningkatkan konflik

3. Asimetri kekuasaan

Pelapor seringkali berada dalam posisi lebih lemah dibandingkan organisasi, meskipun memiliki hak hukum

4. Banyak karyawan ragu untuk melapor karena takut akan konsekuensi negatif atau merasa laporan tidak akan menghasilkan perubahan

f. Efektivitas dan dampak *whistleblowing*

Efektivitas penetapan *whistleblowing* istem, berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa:

1. 19% karyawan telah mengamati pelanggaran serius
2. Dari jumlah tersebut, sekitar 8-9% benar-benar melaporkannya
3. Hanya 36% yang merasa laporan mereka menghasilkan perbaikan
4. Sekitar 5-8% whsitleblower melaporkan bahwa laporan mereka menghasilkan dampak negatif terhadap organisas (memburuknya situasi)
5. 40% merasa tidak ada perubahan signifikan
6. 20% melaporkan adanya reaksi negatif, seperti pengucilan atau pembalasan
7. Sebagian pelapor mengalami tanggapan yang ambigu atau tidak ada tanggapan sama sekali

Kesimpulan

Dari gambaran penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* Baik Stanford University maupun Universitas Indonesia, mereka memiliki regulasi terkait *whistleblowing*. Stanford menerapkannya melalui **University Code of Conduct**, sementara UI memiliki **SIPDUGA** yang diatur dalam Peraturan Rektor No. 028 Tahun 2018.

1. **Stanford memiliki enam saluran pelaporan**, sementara UI hanya memiliki satu saluran utama melalui SIPDUGA

2. **Stanford lebih unggul dalam Pelindungan pelapor** dengan adanya mekanisme pelaporan anonim dan sistem yang lebih kompleks dalam menangani laporan.
3. **Sistem *whistleblowing* UI masih dapat ditingkatkan** dengan menambah lebih banyak saluran pelaporan dan meningkatkan Pelindungan bagi pelapor.

REFERENSI

Engelstad, F., & Trygstad, S. (2024). *Whistleblowing-an extension of working ife democracy? The case of Norway*. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X241265901>

Hwa Ching International School. (n.d.). *Whistle blowing policy*. Retrieved February 3, 2025, from <https://www.hcis.edu.sg/about-hcis/whistle-blowing-policy/>

UI, Peraturan Rektor Nomor 028 Tahun 2018 tentang Sistem Pelaporan Dugaan Pelanggaran, 2018)

Rizqiyanto, S., Anwar, M. C., & Antuli, R. R. (2024). Corruption in higher education; A comparative studies on *WHISTLEBLOWING SYSTEM* between University of Stanford and Universitas Indonesia. *Jurnal Cita Hukum*, 12(1), 197-210. <https://doi.org/10.15408/jch.v12i1.38693>

International Schools Partnership. (n.d.). *Whistleblowing policy*. ISP Schools. <https://ispschools.es/en/whistleblowing-policy/>

Van Eijbergen, R., & Slebers, V. M. (2023). Understanding *whistleblowing* in practice: Experiences in The Netherlands. *Public Integrity*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/10999922.2023.2275346>

BAB 9

WHISTLEBLOWING SYSTEM DI DUNIA PENDIDIKAN INDONESIA

9.1. PENDAHULUAN

Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk mengkaji peran *whistleblower* dalam dunia pendidikan. Penelitian ini dilakukan mengingat kejahatan, manipulasi, penipuan bukan hanya terjadi di dunia bisnis tetapi juga didunia pendidikan. Disisi lain dunia pendidikan harus menjaga value integritas dalam upaya pengelolaan aktivitasnya dan menjaga pemenuhan visi dan misinya.

Beragam hasil diperoleh dari berbagai penelitian tentang *whistleblowing* ini, karena beragam segi / aspek juga yang diteliti. Pada bab ini lebih akan menggambarkan implementasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM* pada berbagai perguruan tinggi.

9.2. WHISTLEBLOWING SYSTEM DI UNIVERSITAS INDONESIA

UI memiliki sistem pelaporan dugaan pelanggaran yang disebut SIPDUGA, yang diatur dalam Peraturan Rektor No. 028 Tahun 2018. SIPDUGA adalah mekanisme pelaporan tindakan atau perbuatan yang diduga melanggar kode etik dan pedoman perilaku Universitas Indonesia, serta peraturan internal dan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh warga UI. Warga UI yang dimaksud adalah civitas akademika, tenaga kependidikan, dan anggota majelis wali amanat

Penanggungjawab SIPDUGA adalah majelis wali amanat yang melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pengelolaannya. Tim yang menerima laporan adalah tim audit majelis wali amanat yang bertindak untuk dan atas nama majelis wali amanat dengan tugas pokok:

1. Melakukan verifikasi awal atas laporan dugaan pelanggaran,

2. Menyampaikan laporan dugaan pelanggaran yang telah lolos tahap verifikasi awal kepada pihak pelaksana untuk penyelesaian laporan dugaan pelanggaran,
3. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan SIPDUGA,
4. Memberikan informasi kepada pelapor mengenai perkembangan laporannya, dan
5. Menyampaikan laporan berkala mengenai pengelolaan SIPDUGA kepada penanggung jawab SIPDUGA.

Selanjutnya, pihak pelaksana penyelesaian laporan dugaan pelanggaran adalah organ yang ditunjuk langsung oleh UI. (UI, Peraturan Rektor Nomor 028 Tahun 2018 tentang Sistem Pelaporan Dugaan Pelanggaran, 2018). Penetapan peraturan rector no 028 (peraturan SIPDUGA) ini memiliki maksud dan tujuan:

1. Sebagai acuan dalam penanganan pelaporan dugaan pelanggaran
2. Memastikan terselenggaranya mekanisme penyelesaian pelaporan dugaan pelanggaran secara sistematis dan efektif
3. Menjadi acuan dalam pengembangan sistem informasi pendukung SIPDUGA
4. Menjunjung tinggi kode etik dan pedoman perilaku Universitas Indonesia serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Menjaga nama baik UI sebagai institusi pendidikan yang mengedepankan asas kebenaran, kejujuran, dan kewajaran
6. Menjadi bahan evaluasi dan perbaikan tata kelola Universitas Indonesia

UI melaksanakan SIPDUGA dengan asas kerahasiaan, Pelindungan, kemandirian, akuntabilitas, kebenaran substantif, dan legalitas. Penyelesaian laporan dugaan pelanggaran dilakukan dengan mekanisme yang cukup efisien. Laporan pelapor harus disampaikan secara tertulis dengan mengisi formulir yang disediakan. Pelapor dapat memilih untuk mencantumkan namanya atau tidak. Setiap laporan yang diterima akan diberikan nomor pengaduan oleh tim administrasi yang menerima laporan Dugaan pelanggaran yang dapat dilaporkan adalah pelanggaran yang dilakukan paling lama lima tahun terakhir.

Proses pemantauan dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pemantauan tindak lanjut pelaporan dugaan pelanggaran dilakukan oleh Dewan Guru Besar (DGB) yang menjadi tanggung jawab komite etik DGB.

2. Rektor menugaskan SPI (Satuan Pengawasan Internal) untuk memantau tindak lanjut pelaporan dugaan pelanggaran yang menjadi tanggung jawab rektor.
3. Dewan Pembina menugaskan komite audit untuk memantau tindak lanjut pelaporan dugaan pelanggaran secara keseluruhan.
4. Pihak pelaksana melaporkan perkembangan laporan tindak lanjut secara berkala atau sewaktu-waktu jika diminta oleh komite audit.

9.3. WHISTLEBLOWING DI UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Universitas Brawijaya (UB) memiliki *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* yang bertujuan untuk menanggulangi laporan penipuan atau kecurangan, terutama saat seleksi masuk Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Sistem ini memungkinkan pelaporan dugaan pelanggaran dan/atau kejahatan yang terjadi di lingkungan UB.

Tujuan dan fungsi dari *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* secara lengkap dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menanggulangi laporan penipuan atau kecurangan selama masa seleksi masuk PTN
2. Menyediakan saluran bagi siapa saja yang mendapatkan informasi tentang kejadian yang mencurigakan di UB untuk melaporkannya
3. Sebagai forum pengaduan untuk mengidentifikasi permasalahan dan menyiapkan solusi yang tepat

Implementasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* di Universitas Brawijaya, dijabarkan secara detail sebagai berikut:

1. Tahap awal dilakukan sosialisasi *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)*

Sosialisasi WBS UB dinilai kurang maksimal karena baru digalakkan pada tahun 2022, diperparah oleh pandemi dan pemanfaatan teknologi yang belum efektif. *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* Universitas Brawijaya memberikan link sebagai pintu bagi pelapor untuk menyampaikan informasi terkait dugaan pelanggaran

2. Siapa yang dapat menyampaikan pengaduan

Dalam system *Whistleblowing* Universitas Brawijaya seluruh pegawai, mahasiswa dan masyarakat yang berhubungan dengan Universitas Brawijaya dapat menyampaikan pengaduan.

- a. Pengaduan terdiri dari pengaduan *whistleblower* dan pengaduan masyarakat
- b. yang dimaksud *Whistleblower* adalah pegawai dan mahasiswa Universitas Brawijaya
- c. yang dimaksud Masyarakat adalah masyarakat yang berhubungan dengan Universitas Brawijaya

3. Bentuk pengaduan yang dapat disampaikan dalam *Whistleblowing System*

Bentuk pengaduan yang dapat disampaikan, meliputi dugaan:

- a. penyalahgunaan wewenang
- b. pelanggaran disiplin Pejabat/Pegawai
- c. tindak pidana korupsi
- d. melakukan hambatan dalam pelayanan kepada masyarakat
- e. benturan kepentingan

4. Cara melaporkan pelanggaran dan kecurangan yang ditemuinya

Untuk melaporkan dugaan pelanggaran, dapat mengakses *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* Universitas Brawijaya melalui wbs.ub.ac.id. Pengaduan wajib dilampiri dengan bukti dukung baik berupa hasil scan dokumen, foto, dan video.

5. **Kriteria pengaduan yang dapat ditindak lanjuti**

Untuk efektivitas penerapan *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* Universitas Brawijaya , ada filter yang disusun terkait dengan pengaduan yang dapat ditindaklanjuti . Kriteria pengaduan tersebut adalah: memuat 5W dan 2 H , yaitu

- a. What menyangkut apa substansi pengaduan
- b. Where, Dimana perbuatan tersebut dilakukan
- c. When, Kapan waktu kejadian
- d. Who, Siapa pihak yang terlibat
- e. How, Bagaimana kronologis kejadian

f. How much, seberapa banyak kerugian yang ditimbulkan

6. Hak dan kewajiban setelah menyampaikan pengaduan:

Hak bagi pelapor adalah: (1). melaporkan dugaan pelanggaran. (2). laporan pengaduan yang disampaikan wajib ditindaklanjuti. (3). memperoleh standar pelayanan penanganan laporan pengaduan (4). mendapat Pelindungan (5). mendapat informasi mengenai perkembangan pengaduan (6). mencabut laporannya (7). mendapat penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Adapun kewajiban pelapor adalah: (1). melampirkan dan/atau melengkapi hal-hal terkait laporan pengaduan sesuai dengan ketentuan. (2). menyampaikan bukti-bukti pendukung laporan pengaduan

7. Antisipasi atas pelaporan yang tidak benar

Jika dalam hal hasil pemeriksaan lebih lanjut didapatkan kondisi bahwa pelapora tidak benar, dan yang dilaporkan bukan merupakan penyalahgunaan wewenang, melakukan hambatan dalam pelayanan kepada masyarakat, benturan kepentingan, atau tindak pidana korupsi, Tim UPGPP/TP3G merekomendasikan pemulihan nama baik teradu kepada Rektor.

Jika terjadi pengaduan palsu, maka *Whistleblower* yang berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti menyampaikan pengaduan palsu dan/atau menyampaikan pengaduan yang bersifat fitnah dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Efektivitas sistem

Efektivitas *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* Universitas Brawijaya masih memerlukan waktu dan penentuan indikator pada penanganan kasus. *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* Universitas Brawijaya dapat dijadikan upaya untuk lebih waspada terhadap potensi kecurangan

9.4. WHISTLEBLOWING DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN

Zona integritas **UPI (Universitas Pendidikan Indonesia)** memperkenalkan *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan UPI. Sistem ini menjadi sarana untuk mengawasi dan mengevaluasi layanan yang

dijalankan, memberikan kontrol terhadap setiap *stakeholder* yang terlibat, dan sebagai sarana pengaduan yang efektif khususnya bagi civitas UPI dan umumnya bagi masyarakat.

1. Proses pelaporan dilakukan dengan melibatkan Civitas FPOK (Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan) UPI dan masyarakat dapat menyampaikan informasi terkait pelanggaran yang dilakukan oleh dosen, tenaga kependidikan, atau mahasiswa lain melalui surel (fpok@upi.edu) dan Whatsapp. Civitas SPs (Sekolah Pascasarjana) UPI dan masyarakat dapat menyampaikan informasi terkait pelanggaran melalui surel (pascasarjana@upi.edu)
2. Kerahasiaan identitas pelapor sebagai *whistleblower* dijamin oleh tim Zona Integritas sehingga pelapor tidak perlu merasa khawatir dan sungkan untuk melaporkan tindak pelanggaran.
3. Bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan melalui WBS adalah tindak KKN, gratifikasi. Penyalahgunaan wewenang, tindak pelecehan, pelanggaran disiplin, pemerasan, atau pengancaman. Laporan disebutkan mengenai hal apa dan kapan pelanggaran tersebut dilakukan, siapa yang terlibat dalam tindak pelanggaran tersebut, dimana dan bagaimana pelanggaran tersebut terjadi. Pelapor juga dapat melampirkan bukti dalam bentuk gambar, video, rekaman suara, atau dokumen agar proses penindaklanjutan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan mendapat penanganan yang tepat

9.5. WHISTLEBLOWING DI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Latar belakang diciptakan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* di universitas negeri semarang adalah pemahaman bahwa setiap insan UNNES dituntut untuk melaksanakan kegiatannya dengan penuh tanggung jawab, transparan dan akuntabel, serta dengan menghindari aktivitas/kegiatan yang mengarah kepada tindakan yang tidak beretika atau melanggar pedoman perilaku, dan benturan kepentingan. Sebagai wujud komitmen lembaga terhadap implementasi tata kelola yang baik (*Good Governance*), dan dalam rangka mencegah dan melakukan deteksi dini atas pelanggaran yang mungkin terjadi di lingkungan UNNES, maka UNNES memandang penting untuk ditetapkan suatu pedoman *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)* UNNES.

Dasar hukum yang digunakan untuk menjalankan *WHISTLEBLOWING SYSTEM* adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3874) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pelindungan Khusus bagi Pelapor dan Saksi Tindak Pidana Pencucian Uang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4335);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6250);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2022 tentang Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6824);

7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 60 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pelapor *Whistleblower* dan Pelapor Masyarakat di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1460);
8. Peraturan Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Struktur dan Tata Kerja Organisasi Di Bawah Rektor UNNES;

Prinsip dasar yang dipegang dalam menerima laporan dan menindaklanjuti laporan adalah menggunakan dasar 5W 2 H. Penyampaian laporan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pelapor harus memberikan informasi, bukti, atau dugaan yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan dan memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. What: Apa dugaan pelanggaran yang diketahui Pelapor?
2. Where: Dimana perbuatan pelanggaran tersebut terjadi/dilakukan?
3. When: Kapan perbuatan pelanggaran tersebut dilakukan?
4. Who: Siapa saja yang terlibat dalam perbuatan pelanggaran tersebut?
5. How: Bagaimana perbuatan pelanggaran tersebut dilakukan?

Pelaporan bisa dilakukan melalui Tata cara pelaporan melalui laman unnes.ac.id/pengaduan, bisa juga melalui pelaporan ke Satgas PPKS UNNES berkaitan dengan kekerasan seksual sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi dan atau Peraturan Rektor UNNES Nomor 24 Tahun 2021. Selain itu juga melalui email humas humas@mail.unnes.ac.id

Tata cara pengaduan penyalahgunaan wewenang oleh perguruan tinggi didasarkan [Peraturan Rektor Nomor 10 Tahun 2024 tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran](#), masyarakat dapat melakukan pengaduan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh perguruan tinggi melalui berbagai saluran aduan. Tata cara pengaduan penyalahgunaan wewenang adalah sebagai berikut:

1. Pelaporan Pelanggaran dapat dilakukan melalui (a) mekanisme langsung dan (b) mekanisme tidak langsung.

2. Mekanisme langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan dengan cara: a. Pelapor menyampaikan adanya dugaan Pelanggaran yang dilakukan oleh Terlapor kepada TP3; b. dalam hal Pelapor berpendapat bahwa pelaporan Pelanggaran kepada TP3 belum mendapat tindak lanjut yang memadai, maka Pelapor dapat menyampaikan pelaporan dugaan Pelanggaran kepada Rektor dan/atau Wakil Rektor yang membidangi Umum dan Keuangan; c. Mekanisme tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan cara menghubungi atau menyampaikan dugaan adanya Pelanggaran kepada TP3 melalui surat, email, telepon, atau sistem online. d. Dalam penyampaian dugaan adanya Pelanggaran melalui mekanisme langsung, Pelapor harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
 - Pelapor berpendapat bahwa penyelesaian atas Pelanggaran yang dilaporkan secara tidak langsung belum memadai;
 - terdapat alasan yang mendasar bahwa Terlapor akan menjadikan Pelapor sebagai korban intimidasi atau pemaksaan jika permasalahan yang terjadi diungkapkan secara internal;
 - terdapat keyakinan bahwa pengungkapan melalui mekanisme tidak langsung mengakibatkan penghilangan atau perusakan barang bukti; dan/atau
 - Pelapor berpendapat bahwa permasalahan yang dilaporkan merupakan suatu hal yang serius.
- Dalam hal Pelapor berpendapat bahwa pelaporan Pelanggaran yang dilakukan melalui mekanisme langsung dan mekanisme tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum mendapat tindak lanjut yang memadai, maka Pelapor dapat menyampaikan pelaporan Pelanggaran kepada Kementerian terkait atau pihak lain yang berwenang.

9.6. WHISTLEBLOWING DI UNIVERSITAS GADJAH MADA

Implementasi Sistem Informasi Pelaporan Pelanggaran atau *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS) UGM* merupakan bagian dari komitmen UGM dalam menciptakan budaya organisasi

yang bersih, transparan, dan bertanggungjawab. Sebagai bagian dari sosialisasi dan panduan terkait implementasi WBS, tersedia beberapa dokumen pendukung, yang meliputi:

1. Peraturan Rektor Nomor 29 Tahun 2024 tentang *Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)*.
2. Surat Edaran Rektor Nomor 15406/UN1.P/PA.02.002/2024 tentang *Pemberitahuan Implementasi Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) Universitas Gadjah Mada*.
3. Poster sosialisasi WBS UGM, yang dapat diaplikasikan pada media visual elektronik dan media sosial oleh masing-masing Unit Kerja.

Pelaporan pelanggaran yang dapat disampaikan melalui WBS UGM mencakup, tetapi tidak terbatas pada: (sumber: surat edaran rektor UGM). Penyalahgunaan kewenangan, termasuk di dalamnya tindak korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme. Perilaku tidak terpuji, seperti, tetapi tidak terbatas pada tidak jujur, benturan kepentingan, dan/atau pemberian informasi menyesatkan yang berpotensi mencemarkan reputasi atau menimbulkan kerugian bagi UGM, Gratifikasi; dan tindak pelecehan dalam berbagai bentuk.

Beberapa Indikasi pelanggaran yang dapat dilaporkan meliputi:

1. Korupsi, kolusi, dan nepotisme
2. Kecurangan akademik (misalnya plagiarisme dan pemalsuan ijazah)
3. Penyalahgunaan wewenang/jabatan
4. Pelecehan seksual atau asusila
5. Melakukan kejahatan tertentu (penipuan, pencurian, tindak kekerasan, dll)
6. Dugaan benturan kepentingan
7. Pelanggaran disiplin pejabat/pegawai
8. Pelanggaran terhadap undang-undang/aturan yang berlaku (keterlibatan dosen/tendik/mahasiswa dalam kegiatan terlarang)

Unsur *WHISTLEBLOWING SYSTEM* yang menjadi dasar untuk dilaporkan dan ditindaklanjuti dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. **What:** Perbuatan berindikasi pelanggaran yang diketahui

2. Where: Dimana perbuatan tersebut dilakukan
3. When: Kapan perbuatan tersebut dilakukan
4. Who: Siapa saja yang terlibat dalam perbuatan tersebut
5. How: Bagaimana perbuatan tersebut dilakukan (modus, cara, dsb)

WBS UGM menawarkan keunggulan utama dalam bentuk jaminan kerahasiaan identitas pelapor. Untuk mendukung hal tersebut, WBS UGM menyediakan fitur pelaporan secara anonim sehingga identitas pelapor dapat terjaga dengan aman dan terlindungi. Untuk Jaminan kerahasiaan pelapor, UGM menjamin dan memastikan adanya Pelindungan kerahasiaan pelapor yang menyampaikan laporan indikasi pelanggaran. UGM selalu memastikan kerahasiaan dan menggunakan asas praduga tidak bersalah dalam menindaklanjuti setiap laporan yang disampaikan. Untuk menjaga kerahasiaan, perlu diperhatikan hal-hal berikut:

1. Jika pelapor ingin identitas tetap rahasia, jangan memberitahukan/mengisikan data-data pribadi yang memungkinkan bagi orang lain untuk melakukan pelacakan
2. Jangan beritahukan nama samaran, password, nomor registrasi akun, dan kode unik kepada orang lain
3. Layanan ini bersifat rahasia dan anda tidak diharuskan untuk mengungkapkan identitas anda, kecuali anda memilih untuk mengungkapkannya

Adapun Alur Pelaporan dapat dilihat pada gambar 9.1. sebagai berikut:



Gambar 9. 1 Alur *WHISTLEBLOWING SYSTEM* UGM

REFERENSI

Universitas Brawijaya. (n.d.). *WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS) Universitas Brawijaya*. <https://wbs.ub.ac.id/>

Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Universitas Pendidikan Indonesia. (n.d.). Whistle Blowing System. <https://fpok.upi.edu/whistle-blowing-system>

LPM Perspektif. (2022, April 28). *Sosialisasi layanan pengaduan WHISTLEBLOWING SYSTEM UB masih kurang maksimal*. <https://lmperspektif.com/2022/04/28/sosialisasi-layanan-pengaduan-whistleblowing-system-ub-masih-kurang-maksimal/>

Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. (n.d.) Whistle Blowing. <https://sps.upi.edu/whistle-blowing/>

Sekolah Vokasi Universitas Gadjah Mada. (2024, November 6). *Implementasi WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS) Universitas Gadjah Mada*. Universitas Gadjah Mada. <https://sv.ugm.ac.id/2024/11/06/implementasi-whistleblowing-system-wbs-universitas-gadjah-mada/>

Universitas Gadjah Mada. (n.d.). *Laporkan UGM*. <https://laporkan.ugm.ac.id/>

Universitas Negeri Semarang. (n.d.). *Whistleblowing System*. <https://unnes.ac.id/whistleblowing-system/>

Universitas Negeri Semarang (n.d.). *Pengaduan*. <https://unnes.ac.id/pengaduan/>

WHISTLEBLOWING SYSTEM secara umum merupakan proses pelanggaran perusahaan dapat terungkap, di mana pengungkapan harus menjadi dasar untuk mengelola dan meminimalkan pelanggaran tersebut. Berbagai kegiatan yang dapat merupakan pelanggaran perusahaan termasuk, tetapi tidak terbatas pada: korupsi, penyuapan, menerima dan memberikan hadiah dan hiburan, sogokan, pemerasan, nepotisme, favoritisme, kronisme, pencucian uang, pemanfaatan informasi orang dalam yang tidak tepat, perdagangan orang dalam, konflik kepentingan, penipuan, diskriminasi, akuntansi agresif, pelecehan seksual, keselamatan tempat kerja, keselamatan produk, dan pencemaran lingkungan (Near and Micelli, 1985). Di buku ini, kita juga akan melihat bagaimana *Whistleblowing System* diterapkan di 5 Universitas ternama di Indonesia.



IKAPI
IKATAN PENERBIT INDONESIA