

## WHISTLEBLOWING INTENTION SEBAGAI ALAT ANTI KORUPSI DALAM INSTITUSI KEPOLISIAN

**Tri Hartono**

Universitas Aisyiyah Yogyakarta  
tri.hartono@unisayogya.ac.id

**Fitra Roman Cahaya**

Universitas Islam Indonesia  
roman.cahaya@uii.ac.id

**Abstract:** *This paper aims to examine the effects of whistleblowing judgment, situational factors and self efficacy of civil servants in a police institution on corruption misconduct whistleblowing intention, by incorporating understanding of the concept of good governance in the research model as a mediating variable. The statistical results show that there is a positively significant relationship between understanding of the concept of good governance and whistleblowing intention. This finding suggests that theory of planned behavior is able to explain whistleblowing intention phenomenon in the context of police institution in the Special Region of Yogyakarta. The main implication of the result is that a police officer will report corruption cases through the available whistleblowing system if he or she understands the concept of good governance. Another important implication is that good governance training programs for police officers are essential to be undertaken so that whistleblowing can be used as an effective anti-corruption tool.*

**Keywords:** *Whistleblowing judgment, situational factors, self efficacy, good governance, police, and planned behavior theory.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *whistleblowing judgment, situational factors*, dan *self efficacy* pegawai negeri pada institusi kepolisian terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan menambahkan pemahaman terhadap konsep *good governance* sebagai variabel mediating. Hasil statistik menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pemahaman konsep *good governance* dan niat untuk menipu peluit. Temuan ini menunjukkan bahwa teori *planned behavior* mampu menjelaskan fenomena niat untuk menjadi *whistleblower* dalam konteks institusi kepolisian di Daerah Istimewa Yogyakarta. Implikasi utama adalah, anggota kepolisian akan melaporkan kasus korupsi melalui *whistleblowing system* yang ada jika ia memahami konsep *good governance*. Implikasi penting lainnya adalah bahwa program pelatihan tata kelola pemerintahan yang baik bagi petugas kepolisian sangat penting untuk dilakukan sehingga *whistleblowing* dapat digunakan sebagai alat anti-korupsi yang efektif.

**Kata Kunci :** *Whistleblowing judgment, situational factors, self efficacy, good governance, polisi, dan teori planned behavior.*

AKUISISI : Jurnal Akuntansi dan Keuangan  
Website : <http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## **PENDAHULUAN**

Perjalanan yang dilalui Indonesia dalam melawan korupsi masih berliku dan nampaknya belum akan usai dalam waktu dekat. Hal ini terlihat dari laporan yang dikeluarkan oleh *Transparency international* (TI) pada tahun 2016, dari tahun ketahun peringkat korupsi Indonesia masih berada pada peringkat bawah. Selain itu, menurut *Political & Economic Risk Consultancy* (laporan pada tahun 2016), Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara terkorup di Asia, setelah India. Prabowo (2016), Korupsi telah menjadi bagian dari banyak negara berkembang, dan tidak terkecuali Indonesia.

Menurut Azra (2010) misalnya, menyatakan bahwa korupsi memang merupakan salah satu masalah yang paling serius dan akut yang masih dihadapi berbagai negara di dunia, terutama Indonesia. Oleh karena itu, sampai saat ini, korupsi menjadi salah satu kendala terbesar dalam upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Penelitian yang dilakukan oleh World Bank pada tahun 1989 terhadap negara-negara Sub Saharan Afrika memperlihatkan bahwa prosedur birokrasi perijinan dan pengendalian yang rumit merupakan salah satu sumber peluang terjadinya korupsi. Banyak pihak yang terlibat terjadinya korupsi. Seperti laporan, *Transparency International* tahun 2013 merilis institusi terkorup di Indonesia, dimana salah satu institusi penegak hukum, yaitu Kepolisian, menduduki peringkat atas dalam hal institusi terkorup di Indonesia.

Meskipun banyak sekali definisi korupsi, untuk tujuan tulisan ini, penulis sepakat dengan istilah yang digunakan dalam penelitian Prabowo (2016), yang mendasarkan definisi korupsi pada UU No.31 Tahun 1999 selanjutnya telah diubah dengan UU No 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dimana ada tujuh kategori pelanggaran yang merupakan korupsi; (1) Tindakan yang menyebabkan kerugian negara, (2) Suap, (3) Penggelapan, (4) Pemerasan, (5) Penipuan, (6) Konflik kepentingan, dan (7) Gratifikasi.

Beberapa peneliti berargumen terhadap faktor pemicu munculnya korupsi. Seperti dalam penelitian Ndikumana (2006), kesenjangan sosial dan kesenjangan pendapatan di negara-negara miskinlah yang pada akhirnya membuat ketidakseimbangan dalam distribusi kekuasaan dan pada akhirnya menyebabkan terjadinya korupsi. Selain itu, dampak negatif dari korupsi harus diperhatikan dan menjadi fokus utama, karena menurut penelitian Ertimi dan Saeh (2013) menunjukkan bahwa korupsi memiliki dampak buruk yang signifikan terhadap perekonomian seperti investasi dan perdagangan. Kedua penelitian tersebut cukup memberikan gambaran bahwa korupsi memiliki pemicu dan berdampak yang tidak baik untuk pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, dan akan menjadi sebuah lingkaran setan yang tak terputus.

Beberapa institusi dan akademisi mencoba mencari solusi untuk mengurangi tindakan korupsi di dunia dengan melakukan berbagai penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan World

Bank (1989) menunjukkan bahwakorupsi dapat direduksi dengan beberapa cara, diantaranya dengan penguatan akuntabilitas, keterbukaan publik dan menjaga kebebasan pers. Beda halnya dengan argumen Asongu (2014) yang menyebutkan, globalisasi menjadi alat untuk memerangi korupsi. Sedangkan Andersen (2008), menggunakan e-Governance sebagai perangkat yang potensial digunakan untuk mereduksi tingkat korupsi di dunia. Dilain pihak, langkah populer yang sering dilakukan oleh beberapa negara ialah dengan adanya pendekatan *whistleblowing*, baik dengan *whistleblowing system*. Seperti pada penelitian Bunget, Lulia dan Sobolevschi (2009), Ghani, Galbreath, dan Evans (2011), Goel dan Nelson (2013) yang menggunakan *whistleblower* sebagai perangkat yang efektif dalam memerangi korupsi. Melihat dari hasil studi tersebut diatas, peneliti memandang perlu untuk meneliti lebih jauh mengenai *whistleblower* sebagai perangkat untuk memerangi korupsi.

Untuk melengkapi literatur, penelitian dalam paper ini ditujukan untuk menguji dampak faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap niat untuk menjadi *whistleblower* dengan memasukkan satu variabel pemoderasi, yaitu pemahaman terhadap konsep *good governance* (*Understanding of Good Governance Concepts / UoGGC*). Peneliti yakin bahwa pemahaman terhadap konsep *good governance* yang benar mampu memberikan kontribusi yang positif untuk mencegah dan mengatasi korupsi yang terjadi didalam sebuah institusi. Dengan menyertakan pemahaman terhadap konsep *good governance* yang ditambahkan menjadi variabel mediating dengan menyertakan ketiga variabel lainnya (*Self efficacy, Whistle blowing judgment* dan *situational factors*) dalam paper ini, yang mana belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1.1 *Planned Behavior*

#### 5.1.1 *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* (TPB), teori yang dengan jelas mampu menggambarkan hubungan antara perilaku manusia dengan tindakan yang dilakukannya, Ajzen (1991). Teori ini juga mampu melakukan prediksi dalam berbagai studi (Gillet dan Uddin 2005).

TPB merupakan hasil dari perkembangan *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang telah didesain untuk memberikan gambaran perilaku manusia dan telah berhasil memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia melalui berbagai macam perlakuan (Ajzen 1991; Carswell dan Venkatesh 2002). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang bertindak sesuai dengan niat dan persepsi dari orang tersebut, dan kemudian secara bersamaan akan dipengaruhi oleh sikap (*Attitude*), norma subjektif (*Subjective norm*) dan kontrol perilaku (*Perceived behavior control*) (Ajzen 1991; Chen dan Li 2010).

### **5.1.2 Planned Behavior pada Whistleblower**

Skandal akuntansi yang berdampak pada jatuhnya beberapa profil perusahaan besar seperti Enron dan World Com (MacNab dan Worthley 2008) dalam (Ghani et al. 2011) disebabkan pelanggaran terhadap etika. Skandal ini pada umumnya lebih dikenal dengan kesalahan korporasi, dan terungkap karena adanya *whistleblower* perusahaan, yang memiliki keyakinan atas sekecil apapun potensi kesalahan yang dimiliki harus mendapat perhatian penanganan secara kolektif dan memiliki keprihatinan terhadap kondisi perusahaan. Gao, Greenberg dan Wing (2015) sejak skandal-skandal perusahaan besar tersebut, *whistleblowing* telah mampu mengambil perhatian yang besar dari masyarakat dan begitu banyak peneliti. Bouville (2007) *whistleblower* merupakan tindakan moral dari seorang profesionalisme, bukan merupakan pilihan untuk melakukannya, namun bukan juga sebuah kewajiban yang memaksa seseorang untuk menjadi “peniup peluit”.

Jika dilihat dari peran *whistleblower* terhadap kasus tersebut diatas, dan dihubungkan dengan sikap, norma subjektif dan kontrol dari perilaku *whistleblower*, maka teori ini sangat tepat digunakan dalam meneliti seberapa kuat variabel penelitian berpengaruh terhadap *whistleblowing intention (WBI)*.

### **1.2 Good Governance (GG)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dorasamy (2013); dan Wille (2007) dalam Postolache (2013), dalam studinya mengatakan bahwa budaya organisasi yang transparan dan akuntabel adalah gambaran budaya yang kondusif dan budaya yang sangat mendukung untuk memunculkan seorang *whistleblower* yang mampu digunakan untuk menangkal adanya perilaku tidak etis. Konsep yang diberikan oleh Rasul (2009), tiga pilar *good governance* seharusnya turut terlibat dalam transparansi dan akuntabilitas agar terciptanya *whistleblower* yang mampu mereduksi tingkat korupsi di Indonesia. Seperti halnya penelitian Kaufman, Kraay dan Lobaton (2009) yang menjelaskan bahwa transparansi dan akuntabilitas merupakan bagian dari definisi *good governance* yang secara harfiah telah digunakan oleh banyak pihak. Sehingga transparansi dan akuntabilitas tidak terlepas dari definisi *good governance*. Kaufman et al. (2009), mendefinisikan *good governance* kedalam enam dimensi yaitu :

- *Voice and Accountability*
- *Political Stability and Absence of Violence*
- *Government Effectiveness*
- *Regulatory Quality*
- *Rule of Law*
- *Control of Corruption*

Sejalan dengan definisi *good governance* menurut (UNDP, 1997) yaitu sebagai partisipatif, transparan dan akuntabel serta efektif dan adil yang mampu mendukung berjalannya aturan hukum secara adil, serta pemerintah mampu memastikan bahwa politik, sosial dan prioritas ekonomi mampu dialokasikan berdasarkan pembangunan yang merata.

### 1.3 *Self Efficacy*

Keyakinan yang dipegang oleh seseorang terhadap kemampuan dan hasil yang akan diperoleh dari kerja kerasnya, maka akan mempengaruhi cara mereka berperilaku, (Bandura1977). Sedangkan menurut Schultz danSchultz (2009), *self efficacy* adalah perasaan seseorang terhadap kecukupan, efisiensi dan kemampuan seseorang dalam mengatasi permasalahan. Selain itu, untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap *self efficacy*, Schultz dan Schultz (2009) membaginya kedalam empat kelompok, berikut :

- *Performance accomplishments / enactive attainment.*
- *Vicarious influences / experience.*
- *Verbal persuasion.*
- *Physical and emotional reaction.*

Keempat kelompok tersebut yang selanjutnya akan digunakan oleh penulis sebagai proksi dari variabel *self efficacy*. Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu TPB, maka akan sangat relevan dan diharapkan mampu memberikan gambaran yang sangat jelas jika *self efficacy* pada akhirnya mampu menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk menjadi *whistleblower* dengan mengetahui tingkat *self efficacy*nya. Seperti dalam penelitian Macnab dan Worthley (2008), yang menyebutkan bahwa seorang *whistleblower* cenderung memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, hal ini dikarenakan bahwa seseorang yang menjadi *whistleblower* memiliki pengalaman terhadap tindak korupsi yang pernah mereka alami. Sehingga dengan tingginya *self efficacy* memberikan kontribusi secara langsung bagi seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

### 1.4 *Situational Factors*

Berdasarkan hasil studi sebelumnya, *self efficacy* sangat relevan dengan studi ini, terutama jika dikaitkan dengan TPB, karena sangat memungkinkan subjek penelitian akan memiliki motivasi menjadi *whistleblower* dengan mengetahui tingkat *self efficacy*nya.

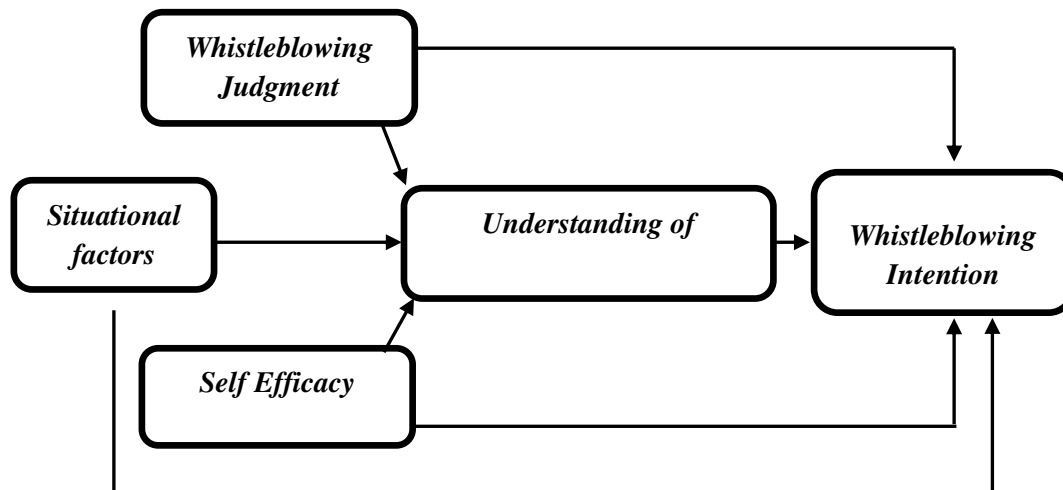
Selanjutnya dalam teori TPB, dijelaskan bahwa seseorang bertindak sesuai dengan niat dan persepsi dari orang tersebut, dan kemudian secara bersamaan akan dipengaruhi oleh Sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku (*perceived behavior control*) (Ajzen1991; Chen dan Li 2010). Dari teori tersebut, diyakini ada faktor pendorong lain sebagai motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Penulis berkeyakinan bahwa *situational factors* mampu memberikan kontribusi terhadap seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Menurut

## *Whistleblowing Intention*

penelitian Park dan Blenkinsopp(2009) dan Winardi(2013), menyebutkan bahwa *situational factors* dapat dinilai dengan komponen pengukuran yang terdiri dari *Seriousness of wrongdoing*, *Fear of reprisal / retaliation* dan *Personal cost of reporting*.

Dalam kaitannya dengan *whistleblower*, faktor situasioanl sangat mempengaruhi niat seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam penelitian Ajzen(1991), mengilustrasikan dan menggambarkan sejauh mana manusia akan berperilaku dengan cara tertentu dan dikendalikan oleh tiga faktor utama.

Sejalan dengan studi Zhang et al. (2008); Park dan Blenkinsopp (2009), studi ini mengadopsi beberapa variabel untuk diuji pengaruhnya terhadap *whistleblowing intention* dalam rerangka TPB. Skema konseptual untuk menggambarkan hubungan antar variabel ini disajikan pada gambar 1 dan pengembangan hipotesis dari skema ini disajikan pada bagian selanjutnya.



Gambar 1. Skema konseptual

## II. Pengembangan hipotesis

### 2.1 *Whistleblowing Judgment*

Dalam menentukan apakah *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis atau tidak, setiap individu pasti memiliki kriteria dan penilaian masing-masing. Pernyataan ini terlihat dalam penelitian Zhang et al. (2008); Sampaio dan Sobral (2013); Magnus dan Viswesvaran (2005), yang beranggapan bahwa setiap individu memiliki kriteria tertentu dalam memutuskan etis atau tidaknya suatu perilaku. Dalam hasil penelitian tersebut diatas, *Whistleblowing judgment* memiliki arah yang positif dan bernilai signifikan terhadap niat seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Sehingga, hipotesis yang dapat dibangun adalah :

H1: Terdapat hubungan positif antara *whistleblowing judgment* terhadap *whistleblowing intention*.

## 2.2 *Situational Factors*

Winardi (2013), *Situational factors (seriousness of wrongdoing, fear of reprisal / retaliation dan personal cost of reporting)* sebagai prediktor utama dan menghasilkan nilai yang signifikan dalam memprediksi perilaku seseorang dalam “meniup peluit”. Berdasarkan itu, *situational factors* mampu menjadi pendorong bagi seseorang untuk menumbuhkan niat menjadi *whistleblower* baik dilingkungan kerja, maupun lingkungan masyarakat. Sehingga, hipotesis yang dapat dibangun adalah :

H2: Terdapat hubungan positif antara *situational factors* terhadap *whistleblowing intention*.

## 2.3 *Self Efficacy*

Schultz dan Schultz (2009); Macnab dan Worthley (2008); Kahn dan Iqbal (2015), dalam studinya menjelaskan bahwa dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mempengaruhi niat dan konsistensi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Dari hasil studi tersebut maka semakin menguatkan bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi niat seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Potensi dampak *self efficacy* terhadap *whistleblowing intention* diprediksikan di dalam hipotesis berikut ini:

H3: Terdapat hubungan positif antara *self efficacy* terhadap *whistleblowing intention*.

## 2.4 *Understanding of good governance concept / Pemahaman terhadap konsep tata kelola yang baik.*

Banyak studi yang mendukung bahwa pemahaman individu terhadap konsep *good governance* akan meningkatkan niat dan konsistensi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Dorasamy (2013), dalam studinya mengatakan bahwa budaya organisasi yang transparan dan akuntabel adalah budaya yang kondusif dan budaya yang sangat mendukung untuk memunculkan seorang *whistleblower*. Dari hasil studi tersebut maka, hipotesis yang dapat dikembangkan dalam studi ini adalah :

H4: Terdapat hubungan positif antara pemahaman konsep *good governance* terhadap *whistleblowing intention*.

## 2.5 *Understanding of good governance concept sebagai variabel mediasi*

Pemahaman terhadap konsep tata kelola yang baik, mampu dikolaborasi dengan berbagai faktor (yaitu; *whistleblowing judgement, situational factors* dan *self efficacy*) sehingga diharapkan mampu menjadi faktor pendorong yang kuat bagi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Studi Dorasamy (2013), menjelaskan dalam konsep tata kelola yang baik mampu menangkalkan perilaku tidak etis. Hal ini jika didukung dengan kemampuan seseorang memutuskan untuk bersikap etis

### *Whistleblowing Intention*

atau tidak, maka akan mampu memotivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Berdasarkan argumentasi ini, peran pemahaman terhadap tata kelola dimasukkan di dalam analisis yang akan diuji dengan memprediksikan hipotesis berikut ini:

- H5:** Terdapat hubungan positif antara *whistleblowing judgement* terhadap *whistleblowing intention* akan dimediasi oleh pemahaman terhadap konsep *good governance*, hubungan akan semakin tinggi disaat pegawai negeri memiliki pemahaman terhadap konsep *good governance* yang tinggi dibanding dengan pemahaman yang rendah.
- H6:** Terdapat hubungan positif antara *situational factors* terhadap *whistleblowing intention* akan dimediasi oleh pemahaman terhadap konsep *good governance*, hubungan akan semakin tinggi disaat pegawai negeri memiliki pemahaman terhadap konsep *good governance* yang tinggi dibanding dengan pemahaman yang rendah.
- H7:** Terdapat hubungan positif antara *self efficacy* terhadap *whistleblowing intention* akan dimediasi oleh pemahaman terhadap konsep *good governance*, hubungan akan semakin tinggi disaat pegawai negeri memiliki pemahaman terhadap konsep *good governance* yang tinggi dibanding dengan pemahaman yang rendah.

## **III. METODA PENELITIAN**

### **3.1 Populasi dan Sampel**

Subjek penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah Pegawai Negeri Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan populasi dan sampel ini didasarkan peneliti dari laporan yang dikeluarkan oleh transparency international pada tahun 2013, dimana kepolisian sebagai institusi terkorup di Indonesia.

### **3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Studi ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumber utama dengan menggunakan kuesioner dan metode *convenience sampling*, metode ini hampir sama dengan yang dilakukan pada studi (Winardi2013; Ponnu,Naidu dan Zamri2008; Park dan Blenkinsopp 2009; dan Zhanget al.2008).Adapun kuisisioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

### **3.3 Pengukuran Variabel Penelitian.**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen, satu variabel mediating dan tiga variabel independen, dijelaskan sebagai berikut :



Tabel 1. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian (Dependen)

Acuan	Variabel	Komponen Pengukuran
(Magnus dan Viswesvaran 2005)	<i>Whistleblowing intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Job satisfaction</li> <li>▪ Organizational Commitment</li> <li>▪ Job performance</li> <li>▪ Role responsibility</li> <li>▪ Approve of whistleblowing</li> </ul>

Tabel 2. Definisi operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian (Mediating dan Independen)

Independent	Pengukuran	Sumber
▪ <i>Whistleblowing Judgement</i>	▪ <i>Ethical Judgement</i>	(Zhang et al.2008)
▪ <i>Situational factors</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Attitude towards whistleblowing</i></li> <li>▪ <i>Subjective norm</i></li> <li>▪ <i>Perceived behavioral control</i></li> <li>▪ <i>Seriousness of Wrongdoing</i></li> <li>▪ <i>Fear of Reprisal</i></li> <li>▪ <i>Personal Cost of Reporting</i></li> </ul>	(Park danBlenkinsop 2009; dan Winardi 2013); (Cortina dan Magley2003); (Cassebatis dan Wortley 2013; dan Winardi 2013)
▪ <i>Self Efficacy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Past performance</i></li> <li>▪ <i>Vicarious experience and social observation</i></li> <li>▪ <i>Communicative persuasion</i></li> </ul>	(Bandura 1977; dan MacNab dan Worthley2008)

Tabel 2 Definisi operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian (Mediating dan Independen)*lanjutan*

Mediating	Pengukuran	Sumber
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Understanding of Good governance concept</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Political stability and lack of violence</li> </ul>	(Kaufman et al.2009) / Governance indicators the world Bank.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Voice and Accountability</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Government effectiveness</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulatory quality</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rule of law</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control of corruption</li> </ul>	

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Analisa yang berkaitan dengan penjelasan berbagai variabel dilakukan dengan analisis deskriptif berdasarkan pada berbagai teori dan pendekatan yang relevan. Sedangkan Analisa yang memiliki keterkaitan antara berbagai variabel dilakukan dengan pendekatan uji statistik, berupa analisa persamaan simultan (*Simultaneous Equation Model*, SEM).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah melakukan uji percobaan terhadap kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 27 mahasiswa di Yogyakarta. Setelah dilakukan uji percobaan, penulis kemudian menggunakan kuesioner tersebut terhadap 112 responden penelitian.

Hasil dari tabulasi data penelitian, diperoleh rata-rata skor jawaban adalah 1,6 dan 2,0 hal ini berarti, rata-rata responden menjawab setuju atas kesemua item pernyataan yang diberikan, sehingga bisa dianalisa bahwa responden menyadari bahwa pemahaman terhadap *good governance*, *self-efficacy*, *situational factors*, dan *whistleblowing judgment* terhadap sikap atas niat untuk menjadi *whistleblower*, mampu mencegah tindak korupsi dilingkungan instansi ditempat kerja.

Hasil dari kuesioner selanjutnya dilakukan analisa *first order confirmatory factor analysis*, sehingga diperoleh hasil uji Reliabilitas dari *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*, Tabel 3 menunjukkan kesemua variabel penelitian lebih dari 0,7 dan uji Validitas yang dilihat dari nilai *Average variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5, hasil ini menunjukkan bahwa data Valid dan Reliabel.

Tabel 3 *first order confirmatory factor analysis*

<b>Cronbach's Alpha</b>	
<i>Self efficacy</i>	0.957
<i>Situational Factors</i>	0.964
<i>UoGGC</i>	0.889
<i>Whistleblowing Intention</i>	0.892
<i>Whistleblowing Judgement</i>	0.862

<b>Composite Reliability</b>	
<i>Situational Factors</i>	0.973
<i>UoGGC</i>	0.932
<i>Whistleblowing Intention</i>	0.924
<i>Whistleblowing Judgement</i>	0.916

Tabel 4. *Adjusted R-Squared*

<b>Variabel konstruk</b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>
<i>UoGG</i>	72,934%
<i>Whistleblowing Intention</i>	71,567%

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *Adjusted R-Squared* dari variabilitas UoGGC sebesar 72,934%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabilitas UoGGC cukup kuat dalam hal *goodness of fit*. Sedangkan variabilitas dari *whistleblowing intention*, jika dilihat dari nilai *adjusted r square* menunjukkan hasil 71,567%, lebih kecil dari pada nilai *adjusted r square* yang dihasilkan konstruk UoGGC.

Selanjutnya, tabel 5 berikut menunjukkan ringkasan pengujian hipotesis. Peneliti melakukan dua metode perbandingan, yaitu antara *T Statistics* dengan 1,96 (metode pertama) dan dilakukan perbandingan antara P values dengan 0,05 (metode kedua).

*Whistleblowing Intention*

Tabel 5. Pengujian Hipotesis (*Path analysis*)

	Keterangan hipotesis	<i>T Statistics</i> ( O/STDEV )	<i>P Values</i>	Keputusan	
				T Stat. dibandingkan dengan 1,96	P Values dibandingkan dengan 0,05
<b>H1</b>	WBJ -> WBI	2,854	0,005	Diterima	Diterima
<b>H2</b>	SF -> WBI	1,216	0,227	Ditolak	Ditolak
<b>H3</b>	SE -> WBI	0,761	0,448	Ditolak	Ditolak
<b>H4</b>	UoGGC -> WBI	2,454	0,016	Diterima	Diterima
<b>H5</b>	WBJ -> UoGGC -> WBI	1,766	0,080	Ditolak	Ditolak
<b>H6</b>	SF -> UoGGC -> WBI	0,216	0,829	Ditolak	Ditolak
<b>H7</b>	SE -> UoGGC -> WBI	0,233	0,816	Ditolak	Ditolak

Diketahui :

**WBJ** : Whistleblowing Judgment

**SF** : Situational factors

**SE** : Self Efficacy

**UoGGC** : Understanding of Good Governance Concept

**WBI** : Whistleblowing Intention

**Hipotesis pertama** menunjukkan angka 2,854 dan P values 0,005 yang berarti, hipotesis pertama diterima. Hasil ini berarti *whistleblowing judgment* memiliki pengaruh terhadap niat seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Selain itu, hasil yang juga mengisyaratkan bahwa *whistleblowing judgment* pada pegawai negeri dilingkungan Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta mampu menginterpretasikan sejauh mana pelaporan kesalahan (*Whistleblowing*) dalam lingkungan kerja akan menjadi sesuatu yang adil, dapat diterima, dan disepakati menjadi tindakan moral yang perlu didukung oleh mayoritas pegawai negeri dilingkungan instansi tersebut. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zhanget al.2008).

**Hipotesis kedua**, menunjukkan hasil 1,216 dan p values 0,227 yang berarti bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hasil ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Magnus dan Viswesvaran 2005), dimana alat pengukuran dalam variabel *situational factors* diantaranya yaitu *retaliation* bernilai tidak signifikan dan kearah yang negatif terhadap perilaku seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Hasil ini dimungkinkan karena kedua instansi tersebut telah memiliki

*whistleblowing system*, yang mana siapapun dapat melaporkan tindak korupsi menggunakan media seperti ombudsman ataupun *hotline* pengaduan.

Selain itu, *serious of wrongdoing* yang menjadi *proxy* dari variabel *situational factors* memiliki nilai yang tidak signifikan. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Schultz, et al.1993, dalam Ayers dan Kaplan 2005) yang justru memiliki hasil signifikan. Perbedaan hasil tersebut diduga dikarenakan penelitian yang dilakukan (Schultz, et al.1993) dalam hal *serious of wrongdoing* dan pelaporan kecurangan menggunakan *anonymous* dan *reporting chanel*. Sehingga menghasilkan nilai yang signifikan. Akan tetapi, hasil positif dan tidak signifikan ini justru konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaplan dan Whitecotton 2001) yang menjelaskan bahwa *serious of wrongdoing* tidak signifikan terhadap niat pelaporan.

**Hipotesis ketiga**, memperoleh nilai *T Statistics* sebesar 0,761 dan 0,448. Sehingga bisa diartikan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh dan interaksi terhadap niat seseorang untuk menjadi *whistleblower* atau hipotesis ini ditolak. Pegawai negeri di kepolisian daerah di DIY beranggapan bahwa untuk melawan perilaku korupsi, tidak hanya dibutuhkan kemampuan dari diri sendiri (*self efficacy*), akan tetapi dengan cara bersatu padu. Seperti tertuang dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 42 tahun 2004. Selain itu, pegawai negeri telah bersumpah pada awal masa jabatannya sesuai dengan PP Republik Indonesia nomor 21 tahun 1975, sehingga dengan demikian *self efficacy* pada penelitian ini dianggap responden bukanlah hal yang signifikan untuk membuat seorang pegawai negeri untuk menjadi *whistleblower*.

**Hipotesis keempat**, mendapatkan hasil 2,454 dan *p values* sebesar 0,016 yang berarti hipotesis kelima pada penelitian ini diterima. Hasil ini semakin menguatkan bahwa pemahaman terhadap *good governance* menjadi hal yang sangat penting dalam perlawanan terhadap korupsi, terutama didalam instansi yang menurut *global corruption barometer* adalah instansi terkorup di Indonesia. Sejalan dengan penelitian Dorasamy (2013), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang transparan dan akuntabel adalah budaya yang kondusif dan budaya yang sangat mendukung untuk memunculkan seorang *whistleblower* yang mampu digunakan untuk menangkal adanya perilaku tidak etis.

Hasil uji hipotesis selanjutnya (**hipotesis kelima**), menunjukkan hasil 1,766 dan *p values* 0,080, yang berarti bahwa hipotesis tersebut ditolak atau tidak signifikan dengan arah yang positif. Hasil ini menjelaskan bahwa *whistleblowing judgment* tidak berpengaruh terhadap niat seorang pegawai negeri untuk menjadi *whistleblower*, meskipun pemahaman terhadap *good governance* menjadi pemediating terhadap interaksi kedua variabel ini.

**Hipotesis keenam** yaitu dengan hasil 0,216 dan hasil *Pvalues* 0,829, yang berarti bahwa hipotesis tersebut ditolak. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara

### *Whistleblowing Intention*

*situational factors* terhadap *whistleblowing intention* yang akan dimediasi oleh pemahaman terhadap konsep *good governance*.

Hasil yang tidak signifikan selanjutnya ditunjukkan oleh *T statistics* pada hipotesis yang terakhir (**hipotesis ketujuh**). Dimana *T statistics* 0,233 dan *P values* 0,816 tidak mampu memenuhi kriteria untuk menerima hipotesis kesembilan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *self efficacy* terhadap *whistleblowing intention* yang akan dimediasi oleh pemahaman terhadap konsep *good governance*, hubungan akan semakin tinggi disaat pegawai negeri memiliki pemahaman terhadap konsep *good governance* yang tinggi dibanding dengan pemahaman yang rendah.

### **SIMPULAN**

Penulis berasumsi bahwa instansi yang menjadi responden pada penelitian ini, cukup dan mampu untuk digeneralisasi atas instansi yang menurut *global corruption barometer* merupakan instansi terkorup, yaitu kepolisian.

Hanya terdapat dua hipotesis yang memiliki nilai signifikan, yaitu hipotesis pertamadan kelima dimana hasilnya bernilai signifikan dan kearah yang positif. Hal menarik lainnya ialah pada keaslian konsep penelitian ini, dengan menambahkan variabel pemahaman terhadap konsep *good governance* (UoGGC), yang akhirnya, hasil ini ternyata mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap *whistleblowing intention* (hipotesis kelima). Hasil ini menunjukkan bahwa UoGGC mampu memberikan kontribusi terhadap *whistleblowing intention*. Sedangkan penggunaan teori *planned behavior* hanya dapat menjelaskan secara parsial fenomena *whistleblowing intention* di lingkungan Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil dari penelitian ini memiliki implikasi utama dimana seorang polisi yang memahami konsep *good governance* akan melaporkan kasus korupsi melalui *whistleblowing system* yang tersedia. Implikasi penting lainnya bahwa pelatihan tentang tata kelola yang baik bagi anggota kepolisian sangatlah penting, agar *whistleblowing* dapat digunakan sebagai alat anti korupsi yang efektif. Beberapa kasus di Indonesia yang melibatkan polisi sebagai *whistleblower*, seperti pada kasus Susno duaji semakin memperlihatkan bahwa, korupsi telah menjangkiti petinggi negara. Dengan konsep *good governance*, diharapkan hal tersebut dapat direduksi.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya melihat *whistleblowing* pada institusi kepolisian di satu provinsi saja. Kedua, penelitian ini hanya melihat *whistleblowing* pada satu institusi penegak hukum saja, yaitu kepolisian. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti *whistleblowing* pada institusi kepolisian di beberapa daerah dan juga melihat pada lembaga penegak hukum yang lain seperti kejaksaan dan pengadilan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes. Academic Press.Inc.* Vol 50. Hal 179-211.
- Andersen, T. B. (2008). E-government as an anti-corruption tool. Department of Economics, University of Copenhagen.
- Asongu, S. (2014). Globalization (fighting), corruption and development How are these phenomena linearly and nonlinearly related in wealth effects?. *Journal of Economic Studies.* Vol 41. No 3. Emerald Group Publishing.
- Ayers, S. dan Kaplan, S. E. (2005). Wrongdoing by consultants : an examination of employees reporting intentions. *Journal of Business Ethics.*
- Azra, A. (2010). Islam, corruption, good Governance, and civil society: The Indonesian experience. *Pluto Journals.*
- Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review.* Vol 84. No 2. Hal 191-215.
- Bouville, M. (2007). *Whistle-blowing and morality.* Journal of Business Ethics. Kluwer Academic Publishers.
- Bunget, O. C., Lulia, M., dan Sobolevschi, D. (2009). Ethics and internal audit: whistleblowing issues. *Munich Personal RePEc Archive.* MPRA Paper No 17312.
- Carswell, A. D., dan Venkatesh, V. (2002). Learner outcomes in an asynchronous distance education environment. *Int. J. Human-Computer Studies.* Vol 56. Hal 475-494.
- Cassematis, P. G., dan Wortley, R. (2013). Prediction of Whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. *J Bus Ethics.* Vol 117. Hal 615-634.
- Chen, S. C., dan Li, S. H. (2010). Consumer adoption of e-service: Integrating technology readiness with the theory of planned behavior. *African Journal of Business Management.* Vol 4. No 16. Hal 3556-3563.
- Cortina, L. M., dan Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of occupational health psychology.* Vol 8. No 4. Hal 247-265.
- Dorasamy, N. (2013). Good Governance and Whistleblowing: A Case of a Higher Education Institution (HEI) in South Africa. *University of Technology. J Soc Sci.* Vol 34. No 2. Hal 105-114.
- Ertimi, B. E., dan Saeh, M. A. (2013). The Impact of Corruption on Some Aspects of the Economy. *International Journal of Economics and Finance;* Vol. 5, No. 8; 2013. Published by Canadian Center of Science and Education.

### *Whistleblowing Intention*

- Gao, J., Greenberg, R., dan Wing, B. W. O. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: the effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *J Bus Ethics*. Vol 126. Hal 85-99.
- Ghani, N. A., Galbreath, J., dan Evans, R. (2011). Predicting whistle-blowing intention among supervisors in Malaysia. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011)*.
- Gillet, P. R., dan Uddin, N. (2005). CFO Intentions of Fraudulent Financial Reporting. *Auditing: A journal of practice and theory*. Vol 24. No 1. Hal 55-75.
- Goel, R. K., dan Nelson, M. A. (2013). Effectiveness of whistleblower laws in combating corruption. Bank of Finland Institute for Economies in Transition and the University of Naples.
- Indonesia Governance Index. (2015). *Kinerja tata kelola pemerintahan*. <http://www.kemitraan.or.id/igi/>. Diakses pada 30 April 2017/.
- Kahn, A. S., dan Iqbal, N. (2015). Self-efficacy: a predictor of success. *VFAST*. Vol. 6. No 2. Hal 19-24.
- Kaplan, S. E. dan Whitecotton, S. M. (2001). An examination of auditors reporting intentions when another auditor is offered client employment. *Auditing: a journal of practice and Theory*. Vol. 20 No. 1.
- Macnab, B. R., dan Worhtley, R. (2008). Self-Efficacy as an intrapersonal predictor for internal whistleblowing: A US and Canada Examination. *Journal of Business Ethics*. Vol. 79. Hal 407-421.
- Magnus, J. R. M., dan Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics* (2005).
- Ndikumana, L. (2006). *Corruption and Pro-Poor Growth Outcomes: Evidence and Lessons for African Countries*. Political economy research institute: University of Massachusetts Amherst.
- Park, H., dan Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 85. No.4. Hal 545-556.
- Prabowo, H. Y. (2016). Sight beyond sight: foreseeing corruption in the Indonesian government through behavioral analysis. *Journal of Financial Crime*.
- Political and Economic risk consultancy. 2016. *PERC's 2016 report on corruption in Asia*. <http://asiarisk.com>
- Ponnu, C. H., Naidu, K., dan Zamri, W. (2008). Determinants of Whistle Blowing. *International review of business research papers*. Vol 4. No 1. Hal 276-298.
- Postolache, A. (2013). Democratic accountability in global governance: the european rhetoric and performance in international security. Vol 13. No 4.



- Rasul, A. (2009). Penerapan Good governance di Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pidana korupsi. *Mimbar hukum*. Vol. 21 Nomor 3. Hal 409-628.
- Sampaio, D. B. D., dan Sobral, F. (2013). Speak Now or Forever Hold Your Peace? An Essay on Whistleblowing and its Interfaces with the Brazilian Culture. *Brazilian administration review*. Vol 10. No 4. Hal 370-388.
- Schultz, D. P., dan Schultz, S. E. (2009). Theories of personality (9th ed). University of South Florida. Wadsworth, Cengage Learning.
- Transparency International.(2013). *Percentage of respondents who felt these institutions were corrupt/extremely corrupt in this country/territory*.<http://www.transparency.org/gcb2013/country?country=indonesia>. Diakses pada 30 April 2017.
- Transparency International.(2016). *Corruption Perceptions Index*. <https://www.transparency.org/cpi2016/results>. Diakses pada 27 April 2017.
- Undang-undang nomor 20 tahun 2001 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi perubahan atas undang-undang nomor 31 Tahun 1999.
- United Nations Development Programme.(1997). Governance for sustainable human development A UNDP policy document.
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants' whistle-blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian economy and business*. Vol 28. No 3. Hal 361-376.
- Zhang, J., Chiu, R., dan Wei, L. (2008). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethic*. Vol 88. No 25. Hal 25-41.