

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Korupsi merupakan masalah yang tersebar di seluruh dunia, termasuk di kalangan elit politik dan pekerja layanan publik. Praktik korupsi di dalam negara-negara dunia ketiga, seperti Nigeria, memiliki dampak negatif terhadap perkembangan sosial dan ekonomi (Nwanzu, 2022). Banyak kasus korupsi di mana tidak ada saksi yang bersedia untuk memberikan kesaksian melawan politisi korup. Hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam upaya penyidik dan penuntut untuk mengungkap kejahatan tersebut. Pentingnya peran pelapor (*whistleblower*) terbukti di sini karena mereka dapat menghadapi risiko, sehingga mereka harus diberikan perlindungan yang memadai. Meskipun perlindungan terhadap pelapor menjadi prioritas utama dalam kasus-kasus yang terkenal, tidak kalah pentingnya untuk memberikan perlindungan kepada siapa pun yang ingin mengungkapkan kegiatan korupsi (Nortje, 2018).

Saat ini, fenomena *whistleblowing* telah menjadi sorotan di Indonesia. Fenomena ini menarik perhatian karena terungkapnya insiden pelanggaran etika yang melibatkan auditor BPKP. Kasus tersebut melibatkan penerimaan uang sejumlah 48 juta dari anggaran kegiatan joint audit pengawasan dan pemeriksaan di Kemendikbud. Sepuluh auditor BPKP terlibat dalam kegiatan ini, mereka memiliki tanggung jawab dalam berbagai program, termasuk penyusunan Standar Operasional Prosedur wasrik dan penyusunan monitoring serta evaluasi sertifikasi guru (Noeriani et al., 2023).

Pencegahan korupsi telah menjadi masalah yang sangat penting baik dalam organisasi sektor swasta maupun sektor publik (Pulungan et al., 2020). Kejadian korupsi yang terjadi, terutama di sektor publik, merupakan kejahatan yang sangat serius. Dampak dari korupsi tidak hanya merugikan secara finansial, tetapi juga berdampak negatif pada kondisi perekonomian secara luas (Busra et al., 2019). Oleh karena itu, pencegahan korupsi harus dideteksi sejak dini dengan cara yang paling efektif, sehingga kemungkinan kerugian yang akan terjadi dapat diminimalisir.

Salah satu strategi yang paling efektif dalam mengatasi korupsi adalah memberikan dukungan dan pemberdayaan kepada *whistleblower* (Busra et al., 2019). Namun, tidaklah mudah bagi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena mereka telah mengambil keputusan berani untuk mengungkapkan kejahatan dengan membocorkan informasi rahasia dengan melibatkan risiko yang besar (Wahid, 2022). Seseorang yang berasal dari internal organisasi seringkali dihadapkan pada situasi di mana mereka mengalami dilema etis dalam memutuskan apakah mereka harus mengungkapkan informasi atau memilih untuk tetap merahasiakannya (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Busra et al., 2019). Oleh sebab itu, sebagai upaya untuk mendukung organisasi dalam merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif, penelitian tentang pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi niat pegawai untuk melaporkan pelanggaran sangatlah penting (Busra et al., 2019).

Penelitian terkini dari ACFE (2022) mengungkapkan bahwa pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) menjadi metode paling efektif dalam

mengidentifikasi penipuan melalui penggunaan *email* dengan persentase tertinggi sebesar 40%, temuan tersebut menunjukkan bahwa preferensi pelapor dalam melaporkan kecurangan menjadi lebih beragam dan terus berkembang, terutama terkait dengan formulir online dan pelaporan elektronik. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan beberapa saluran untuk pelaporan kecurangan.

Auditor internal dapat menjadi pihak yang dijadikan sampel dalam penelitian whistleblowing karena selain mempunyai wawasan terkait prosedur whistleblowing yang ada, mereka juga dapat menjadi saksi langsung terhadap potensi kecurangan, pelanggaran hukum, atau praktik tidak etis yang memerlukan whistleblowing. Penerapan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing* di Indonesia merupakan suatu inisiatif yang relatif baru (Maharani & Mohamad, 2022). Penerapan sistem pengungkapan pelanggaran (*whistleblowing system*) dianggap memiliki nilai penting dalam kerangka tata kelola perusahaan (*corporate governance*), karena dapat berfungsi sebagai mekanisme pelaporan insiden pelanggaran yang berkontribusi dalam menjaga keselamatan lingkungan kerja serta keuntungan dan citra perusahaan (Susmanschi, 2012). Cropanzano & Mitchell (2005) menjelaskan bahwa teori pertukaran sosial merupakan salah satu konsep utama yang sangat berharga dalam memahami interaksi dan tindakan individu di lingkungan kerja. Temuan dari penelitian Molm (2003) menunjukkan bahwa hubungan kerja yang lebih positif terbentuk melalui pertukaran yang saling menguntungkan daripada melalui proses negosiasi.

Terdapat alasan tertentu ketika seseorang mempunyai niat dalam melakukan *whistleblowing*. Disamping tindakan mereka yang sering dianggap sebagai

‘‘pengkhianat’’, para pelapor tindak kecurangan seringkali mendapat pandangan sebelah mata oleh rekan kerjanya. Jadi, bisa disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*, mereka harus bersiap menghadapi stigmatisasi dan perlakuan yang merendahkan dari rekan kerja mereka, karena tindakan tersebut sering dianggap sebagai pengkhianatan terhadap organisasi.

Whistleblowing system adalah sistem yang memungkinkan seseorang untuk melaporkan dugaan tindak pidana korupsi yang telah terjadi atau akan terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja, melibatkan pegawai dan pihak lain yang terkait (Suryono & Chariri, 2016). Dalam upaya mendukung pelaksanaan *whistleblowing system*, instansi pemerintahan di Indonesia diwajibkan oleh Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 08/M.PANRB/06/2012 untuk menyusun, menetapkan, dan melaksanakan sistem *whistleblowing* (CHAIRI et al., 2022).

Salah satu organisasi pemerintah di Indonesia yang turut memainkan peran penting dalam mencegah dan menemukan kecurangan yaitu BPKP dengan melalui program yang disebut Fraud Control Plan (FCP) bertujuan untuk melindungi organisasi dari potensi kecurangan atau sebagai sistem kontrol khusus yang dibuat untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi tanda-tanda kecurangan (Noeriani et al., 2023).

Tindakan korupsi menimbulkan kerugian yang sangat signifikan bagi negara. Hal ini berdampak juga pada kesehatan ekonomi negara karena dapat menaikkan tingkat kemiskinan masyarakat. Tindakan tersebut termasuk dalam

perbuatan yang tidak sah atau tidak valid. Allah tidak menyukai perbuatan yang dapat merugikan orang lain. Tindakan yang dapat merugikan martabat, harta, atau nyawa umat muslim adalah suatu perbuatan yang dilarang oleh Allah Yang Maha Kuasa. Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda dalam hadits yang beliau riwayatkan dari Rabbnya ‘ ‘ Wahai hamba-Ku! Sesungguhnya Aku mengharamkan perbuatan zhalim atas diri-Ku dan Aku menjadikannya haram diantara kalian, maka janganlah kalian saling menzalimi’.

Hadist tersebut menjadi pengingat sebagai warga negara yang baik hendaklah untuk tidak berbuat yang dapat menimbulkan potensi kerusakan atau kerugian bagi orang lain. Sama seperti halnya dengan perintah Allah SWT dalam surah Asy-syua’ra ayat 181 di bawah ini.

Allah SWT berfirman:

أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ

Artinya: Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang merugikan (Q.S. Asy-Syu’ara:181).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Alpkhan (2020), diungkapkan bahwa kasus kegagalan yang terjadi di perusahaan-perusahaan global di seluruh dunia memperkuat urgensi perlunya mekanisme *whistleblowing* yang efektif di semua jenis perusahaan. Disisi lain, kecil kemungkinan bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran jika mereka tidak memiliki pengetahuan tentang *whistleblowing*. Menurut Basri et al., (2017) menyebutkan bahwa beberapa dari karyawan mungkin memiliki pemahaman yang terbatas tentang konsep

whistleblowing, namun mereka mungkin merasa takut bahwa tindakan tersebut tidak akan memberikan perlindungan yang memadai bagi mereka.

Keadilan di dalam suatu lembaga menjadi salah satu motivasi yang mendorong munculnya pengungkapan pelanggaran (Kurniawan et al., 2018). Tindakan melaporkan kecurangan seseorang atau perusahaan tidak cukup dilandasi dengan niat saja, namun pentingnya untuk memiliki keberanian disertai dengan rasa keadilan menjadi pemicu seseorang dalam melakukan pengungkapan pelanggaran. Rasa keadilan dapat tumbuh dalam diri seseorang ketika mereka peduli dengan keadaan sekitarnya. Komunikasi interpersonal menjadi salah satu cara untuk membangun hubungan yang melahirkan kepedulian satu sama lain.

Menurut Kurniawan et al., (2018) dan Seifert et al., (2010) definisi keadilan organisasi yaitu sebuah mekanisme yang adil dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas pengungkapan pelanggaran. Greenberg, (1990) dalam Kurniawan et al., (2018) berpendapat bahwa keadilan organisasi merupakan suatu rancangan mengenai perlakuan terhadap individu di dalam suatu entitas organisasi. Terdapat tiga elemen yang mampu digunakan sebagai pengujian terhadap keadilan organisasi, yaitu elemen distributif, prosedural, dan interaksional (Cohen-Charash & Spector, 2001; Kurniawan et al., 2018; Seifert et al., 2010).

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Cropanzano et al., (2002) menegaskan kembali pendapat para peneliti terdahulu bahwa keadilan organisasi merupakan konsep yang memiliki beberapa dimensi, meliputi keadilan distributif (yang berkaitan dengan siapa yang mendapatkan sumber daya organisasi dan apa

yang mereka dapatkan), keadilan prosedural (yang berkaitan dengan bagaimana sumber daya organisasi dibagi atau didistribusikan), dan keadilan interaksional (yang berfokus pada perlakuan antar individu dalam interaksi organisasi) (Ebeh, 2023). Dalam sebuah organisasi, keadilan distributif mengacu pada tingkat keadilan dalam pembagian imbalan organisasi, seperti gaji dan promosi (Ebeh, 2023). Di luar lingkup organisasi, konsep keadilan distributif juga berlaku dalam konteks masyarakat, seperti sumber daya dan peluang.

Terdapat keterkaitan antara keadilan distributif dengan distribusi sumber daya serta peluang yang merata dalam masyarakat (Schnaudt et al., 2021). Keterkaitan tersebut merujuk pada penyebaran barang-barang yang bersifat material seperti pendapatan atau manfaat sosial, serta masalah mengenai kesejajaran kesempatan dalam hal kehidupan jangka panjang individu, seperti akses terhadap pendidikan, pasar kerja, atau kesehatan (Schnaudt et al., 2021). Oleh karena itu, keadilan distributif menjadi aspek pertama dalam pembahasan keadilan organisasi karena keberadaannya mempunyai tingkat pengaruh yang sama-sama penting pada lingkup organisasi maupun masyarakat.

Pada faktanya dalam lingkungan organisasi atau masyarakat ditemukan sebuah kondisi ketika karyawan menerima beberapa bantuan dari kolega mereka, mereka masih mendapat perlakuan yang tidak adil jika mereka merasa terisolasi dari hubungan pribadi dengan atasan mereka atau percaya bahwa terdapat informasi yang tidak didistribusikan secara adil (S. Lee et al., 2021). Meninjau interaksi antara atasan dengan rekan kerja dalam organisasi merupakan hal yang esensial, sehingga persepsi keadilan interaksional menjadi aspek krusial dalam memengaruhi sejauh

mana karyawan bersedia berbagi pengetahuan sebagai upaya membantu sesama (Jolly et al., 2021; S. Lee et al., 2021). Konsep keadilan interaksional telah menjadi faktor penting karena dalam prosesnya dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan terkait dengan keputusan yang dibuat oleh institusi (Khan et al., 2020). Oleh karena itu, keadilan interaksional dapat didefinisikan sebagai bentuk keadilan yang melibatkan interaksi informal antara dua orang atau lebih.

Keadilan distributif dan keadilan interaksional adalah dua konsep keadilan yang memiliki tingkat kepentingan yang sama dalam membentuk perilaku karyawan dalam menjaga integritas dan harga diri mereka di dalam organisasi dan masyarakat. Keadilan interaksional berkaitan dengan persepsi akan adilnya perlakuan antarpribadi, sedangkan keadilan distributif berkaitan dengan persepsi akan adilnya alokasi sumber daya (Ebeh, 2023). Sehingga, kedua dimensi keadilan tersebut dapat menjadi motivasi seorang *whistleblower* tanpa adanya tekanan dari pihak manapun dalam organisasi.

Whistleblower memiliki peran krusial dalam mengungkapkan praktik penipuan dan kesalahan yang dilakukan oleh organisasi secara umum (Iwai et al., 2019). Definisi *whistleblowing* telah diperluas untuk mencakup "*whistleblowing* moral," di mana individu mengungkapkan kesalahan atau praktik yang merugikan karena mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk melakukannya (Valentine & Godkin, 2019). Namun, saat ini minimnya keberanian moral menjadi masalah yang mengkhawatirkan karena kurangnya perhatian terhadap nilai-nilai moral dan faktor lainnya (Huang et al., 2023). Faktor lain yang dimaksud seperti adanya pandangan negatif terhadap pelapor, sehingga mereka merasa tidak pantas untuk

melakukan tindakan tersebut. Sementara studi penelitian telah mengindikasikan bahwa individu dengan identitas moral yang kuat cenderung lebih mungkin untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip etis dan moral (Patrick et al., 2018).

Dalam mengungkapkan pelanggaran, pelapor sering kali mempertimbangkan nasib karir mereka dan mempercayakan identitas mereka kepada atasan mereka. Dalam beberapa tahun terakhir, persepsi karyawan terhadap kepercayaan dari para pemimpin mereka telah menjadi jenis kepercayaan yang penting dan dianggap sebagai prasyarat yang vital untuk membangun persepsi batin yang positif pada karyawan (Baird et al., 2020; Liu & Ren, 2022; Mohr & Walter, 2019). Namun, adakalanya kepercayaan yang diberikan oleh pemberi kepercayaan mungkin tidak dirasakan atau dipercaya oleh penerima kepercayaan (Liu & Ren, 2022). Padahal adanya kepercayaan yang kuat dalam hubungan antara karyawan dan pemimpin akan mendorong timbulnya loyalitas dari kedua belah pihak (Haesevoets et al., 2022). Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan kepada atasan dapat menjadi faktor penting yang memungkinkan *whistleblower* untuk mengungkap kecurangan dengan lebih percaya diri dan aman.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian Alpkhan et al., (2020) sebagai acuan tentang *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan mengubah variabel independen yang sebelumnya adalah kepemimpinan etis dan keadilan distributif menjadi keadilan distributif (*distributive justice*) dan keadilan interaksional (*interactional justice*).

Penelitian mengenai hubungan antara keadilan distributif dan tindakan *whistleblowing* masih terbatas, namun beberapa penelitian telah dilakukan untuk menggali topik ini. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Alper Ay, (2018) menyatakan bahwa keadilan distributif memiliki hubungan positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Keadilan distributif melibatkan pembagian hasil atau alokasi sumber daya di antara karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan menghadapi ketidakadilan dalam pembagian upah atas kinerjanya, mereka mungkin merasa terdorong untuk membalas dendam dengan melaporkan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. Dengan melakukan hal ini, mereka berharap laporan mereka akan diperhatikan sebagai respons terhadap kecurangan yang terjadi. Dimensi keadilan lainnya yaitu keadilan interaksional juga dibutuhkan dalam organisasi karena hal tersebut menyangkut hubungan antara karyawan dan atasan yang bersifat interpersonal. Ketika keadilan organisasional diterapkan baik di sektor publik maupun swasta, hubungan antara karyawan dan atasan akan didasarkan pada sikap saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Hal ini dapat mengakibatkan citra organisasi menjadi positif di mata masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rabie & Malek, (2020) menjelaskan bahwa ada korelasi positif antara keadilan interaksional dan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut mengindikasikan interaksi interpersonal antara atasan dan karyawan terhadap prosedur yang telah dilakukan memiliki peran yang signifikan dalam melaporkan tindakan ketidakadilan di suatu organisasi. Oleh karena itu, akan dianalisis sejauh mana variabel keadilan distributif dan keadilan interaksional dapat memengaruhi tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alpkan et al., (2020) ditemukan bahwa kepercayaan pada pemimpin memiliki peran penting dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan keadilan distributif dengan sistem pelaporan *whistleblowing*. Penelitian tersebut menganggap *trust in leader* sebagai mediator atau penghubung antara faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*, di mana tingkat kepercayaan seseorang pada pemimpin akan memengaruhi kemungkinan seseorang melaporkan tindakan kecurangan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepercayaan seseorang pada pemimpin, semakin besar kemungkinannya untuk melaporkan tindakan kecurangan. Penelitian ini meneliti bagaimana *trust in leader* sebagai mediator dapat memengaruhi hubungan antara keadilan prosedural dan keadilan interaksional dalam tindakan *whistleblowing*.

Keberanian moral memiliki pengaruh yang baik terhadap perilaku yang dilakukan oleh *whistleblower* dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Shonhadji, (2021) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *moral courage* dan *whistleblowing*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keberanian moral dapat memotivasi individu untuk mengungkapkan dan memberikan informasi yang sebenarnya berdasarkan pertimbangan etika. Semakin tinggi kesadaran individu terhadap pertimbangan etika, semakin besar pula keberanian moralnya untuk mengungkapkan kejujuran dan kebenaran (Shonhadji, 2021). Dengan memiliki keberanian moral, individu dapat mengatasi tekanan dari orang lain untuk menerima pandangan moral tertentu yang mungkin bertentangan dengan keyakinannya sendiri (Pulungan et al., 2021).

Oleh karena itu, dalam studi ini peran keberanian moral dianggap sebagai variabel moderasi. Variabel ini ditambahkan untuk memahami sejauh mana keberanian moral memengaruhi hubungan antara prinsip-prinsip keadilan, kepercayaan pada pemimpin, dan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian, keberanian moral menjadi faktor penting dalam sistem *whistleblowing internal* di sektor pemerintahan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Alpkhan et al., (2020) memberikan banyak informasi mengenai *whistleblowing* di lingkungan sektor perbankan. Namun, dalam penelitian ini berfokus pada sektor publik di Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan Lembaga Pemerintah sebagai responden. Penelitian ini dilakukan karena maraknya skandal keuangan yang terjadi di instansi pemerintahan, sehingga hal tersebut menjadi isu hangat yang menjadi perbincangan di Indonesia saat ini. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul ‘ ‘ ***PENGARUH DISTRIBUTIVE JUSTICE DAN INTERACTIONAL JUSTICE TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTION MELALUI TRUST IN LEADER DAN DIMODERASI OLEH MORAL COURAGE (Studi Empiris Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Jawa Barat)***’ ’.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan Batasan masalah pada masalah yang akan diteliti:

1. Penelitian ini dilakukan pada organisasi sektor publik yaitu Pemerintahan Provinsi Jawa Barat
2. Terdapat beberapa factor yang memengaruhi individu dalam melaporkan tindakan kejahatan (*whistleblowing*) pada Pemerintahan Provinsi Jawa Barat, akan tetapi pada penelitian ini dibatasi hanya berkaitan dengan *distributive justice*, *interactional justice*, *trust in leader* dan *moral courage*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *trust in leader*?
2. Apakah *interactional justice* berpengaruh positif terhadap *trust in leader*?
3. Apakah *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions*?
4. Apakah *interactional justice* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions*?
5. Apakah *trust in leader* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions*?
6. Apakah *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions* melalui *trust in leader*?

7. Apakah *interactional justice* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions* melalui *trust in leader*?
8. Apakah *moral courage* dapat memoderasi hubungan antara *whistleblowing intentions* dengan *trust in leader*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *distributive justice* terhadap *trust in leader*.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *interactional justice* terhadap *trust in leader*.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *distributive justice* terhadap *whistleblowing intentions*.
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *interactional justice* terhadap *whistleblowing intentions*.
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *trust in leader* terhadap *whistleblowing intentions*.
6. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *distributive justice* terhadap *whistleblowing intentions* melalui *trust in leader*.
7. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh positif *interactional justice* terhadap *whistleblowing intentions* melalui *trust in leader*.

8. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait apakah *moral courage* dapat memoderasi hubungan antara *trust in leader* dengan *whistleblowing intentions*.

E. Manfaat penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan dalam bidang akuntansi sektor publik dan akuntansi keprilakuan dengan memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sistem *whistleblowing*. Beberapa manfaat khusus dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mempunyai kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan akuntansi, terutama dalam akuntansi sektor publik dan akuntansi manajemen keprilakuan. Hal tersebut berkenaan dengan meningkatkan pemahaman tentang penerapan *whistleblowing system* pada organisasi sektor publik dalam melaporkan tindakan kecurangan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti topik serupa mengenai *whistleblowing*, sehingga harapannya dapat membantu dalam evaluasi dan perbaikan penelitian sebelumnya serta mengembangkan penelitian tentang *whistleblowing* secara keseluruhan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintahan

Penelitian ini memberikan motivasi kepada para karyawan, terutama para auditor dalam melaporkan tindakan yang terjadi di lingkungan pemerintahan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memperkuat pemahaman masyarakat tentang pentingnya tindakan *whistleblowing*, sehingga pengetahuan tentang bagaimana masyarakat dapat berperan sebagai seorang *whistleblower*.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang berkaitan dengan praktik *whistleblowing* di sektor publik, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan daerah. Hal ini akan membantu meningkatkan pemahaman dan pengetahuan di kalangan akademisi dan mahasiswa tentang *whistleblowing* serta implikasinya dalam pengelolaan organisasi sektor publik.