

## WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN PERLINDUNGAN ETIKA DI PERUSAHAAN PUBLIK

Susan Fitri Utari<sup>1</sup>, Jesica Dara tista<sup>2</sup>, M.Agung Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2</sup>Silampari University

<sup>1</sup>[susanfitriutari@gmail.com](mailto:susanfitriutari@gmail.com), <sup>2</sup>[jescadaratista1505@gmail.com](mailto:jescadaratista1505@gmail.com), <sup>3</sup>[agung7272@gmail.com](mailto:agung7272@gmail.com)

Received: 25-07- 2025

Revised: 20-08-2025

Approved: 30-09-2025

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran whistleblowing system dan perlindungan etika dalam memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik (Good Corporate Governance) di perusahaan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan menelaah 30 artikel ilmiah terbitan tahun 2020–2025 yang relevan dengan topik whistleblowing dan etika organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa whistleblowing system berperan penting sebagai mekanisme pelaporan internal dan eksternal untuk mendeteksi serta mencegah pelanggaran etika dan hukum di lingkungan perusahaan. Efektivitas sistem ini ditentukan oleh faktor sosialisasi, jaminan kerahasiaan identitas pelapor, tindak lanjut laporan, dan budaya organisasi yang etis. Perlindungan hukum terhadap whistleblower, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, menjadi elemen kunci dalam mendorong keberanian karyawan untuk melapor tanpa rasa takut akan pembalasan. Di sisi lain, penerapan nilai-nilai etika dalam perusahaan publik membangun kepercayaan publik, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat reputasi dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, integrasi antara whistleblowing system yang efektif dan budaya etika yang kuat menjadi fondasi utama dalam menciptakan perusahaan publik yang transparan, akuntabel, dan berintegritas.*

**Kata Kunci:** Whistleblowing System, Etika Perusahaan, Good Corporate Governance, Perusahaan Publik

### PENDAHULUAN

Whistleblowing system merupakan mekanisme yang memungkinkan individu, khususnya karyawan, untuk melaporkan tindakan yang dianggap tidak etis, ilegal, atau melanggar kebijakan di dalam suatu organisasi. Sistem ini berfungsi sebagai saluran yang aman dan rahasia, sehingga para pelapor, yang sering disebut sebagai whistleblower, dapat menyampaikan informasi penting tanpa merasa terancam atau takut akan pembalasan. Biasanya terdapat saluran pelaporan seperti hotline atau formulir online yang dirancang untuk memudahkan karyawan. Kerahasiaan identitas whistleblower sangat krusial, karena tanpa perlindungan ini, banyak karyawan mungkin enggan untuk melaporkan pelanggaran yang mereka saksikan (Pencegahan et al., 2025). Untuk itu, organisasi harus memberikan jaminan bahwa informasi yang disampaikan akan dirahasiakan dan tidak akan membahayakan posisi pelapor. Dalam konteks bisnis modern, perusahaan publik beroperasi di bawah pengawasan yang ketat dari berbagai Para pihak yang berkepentingan, termasuk para pemilik saham, lembaga pengatur, dan masyarakat umum.

Transparansi dan akuntabilitas menjadi dua pilar utama yang mendukung kepercayaan publik terhadap keberlangsungan perusahaan. Salah satu instrumen penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan transparansi adalah sistem whistleblowing. Sistem ini memungkinkan individu di dalam organisasi untuk melaporkan pelanggaran etika atau hukum tanpa takut akan repercusi yang merugikan. Sistem whistleblowing yang baik harus didukung oleh budaya organisasi yang

menekankan pentingnya etika dan integritas. Karyawan perlu merasakan bahwa melaporkan pelanggaran adalah tindakan yang dihargai dan tidak akan mengakibatkan konsekuensi negatif (Fauziyah et al., 2021). Menurut (Aini et al., n.d.) *histleblowing* memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena berfungsi sebagai alat pengawasan internal yang efektif. Dalam banyak kasus, tindakan tidak etis, ilegal, atau melanggar kebijakan sering kali tidak terdeteksi oleh manajemen. Karyawan, yang sehari-hari bekerja di lapangan, memiliki akses langsung terhadap informasi yang dapat mengungkapkan pelanggaran tersebut. Dengan adanya sistem *whistleblowing*, mereka diberi kesempatan untuk melaporkan hal-hal yang mencurigakan, sehingga organisasi dapat segera mengambil tindakan yang diperlukan. Pentingnya *whistleblowing* juga terletak pada kemampuannya untuk mencegah kerugian yang lebih besar. Ketika pelanggaran terdeteksi lebih awal, organisasi dapat menghindari konsekuensi finansial yang serius, seperti denda atau kehilangan reputasi. Etika memainkan peran yang sangat penting dalam perusahaan publik, mempengaruhi berbagai aspek operasional dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Pertama, etika berfungsi sebagai panduan dalam pengambilan keputusan. Dalam situasi yang kompleks, prinsip-prinsip etika membantu manajemen untuk menilai konsekuensi dari keputusan yang diambil, memastikan bahwa pilihan yang dibuat tidak hanya memberikan keuntungan dalam hal finansial tetapi juga sejalan dengan prinsip moral dan sosial.

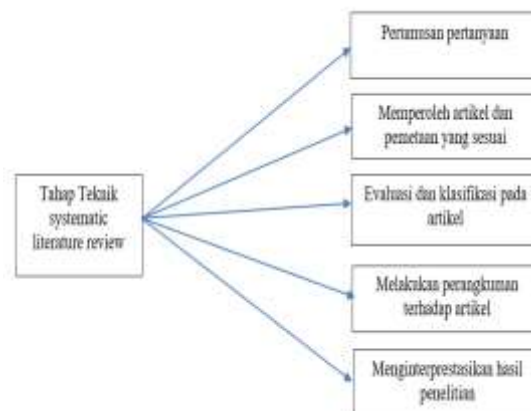
Di samping itu, etika berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik. Ketika sebuah perusahaan mengutamakan nilai-nilai etis, para karyawan merasa lebih dihormati dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Suasana kerja yang beretika mendorong kolaborasi dan kepercayaan di antara karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan inovasi. Karyawan yang merasa aman dan didukung cenderung lebih loyal, mengurangi tingkat *turnover* dan biaya rekrutmen (Adawiyah et al., 2023).

Dalam konteks *whistleblowing system* dan perlindungan etika di perusahaan publik, terdapat beberapa permasalahan dan kesalahan yang sering terjadi, yang dapat menghambat efektivitas dan keberhasilan sistem ini. Salah satu masalah utama adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya *whistleblowing* di kalangan karyawan. Banyak karyawan yang tidak tahu bahwa mereka memiliki hak untuk melaporkan pelanggaran, atau mereka merasa tidak yakin tentang bagaimana cara melakukannya. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang memadai dari pihak manajemen (Hertati & Puspitawati, 2023). Kesalahan dalam komunikasi juga dapat menjadi penghalang. Perusahaan sering kali gagal untuk menjelaskan dengan jelas prosedur dan manfaat dari sistem *whistleblowing*, sehingga karyawan tidak memahami pentingnya pelaporan dan bagaimana proses tersebut berjalan. Tanpa komunikasi yang jelas, karyawan mungkin merasa bingung atau ragu untuk melaporkan pelanggaran. Akhirnya, ada juga risiko bahwa sistem *whistleblowing* dapat disalahgunakan. Terdapat kemungkinan bahwa individu mungkin melaporkan informasi yang tidak akurat atau berniat buruk, yang dapat merugikan orang lain atau perusahaan dan menciptakan ketidakadilan (Juli et al., 2025).

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Systematic Literature Review (SLR)*. *Systematic Literature Review* merupakan suatu cara penelitian yang terencana untuk mengumpulkan, menganalisis secara mendalam, mengkombinasikan,

dan memaparkan hasil dari berbagai penelitian mengenai suatu pertanyaan atau topik yang menarik perhatian. Istilah "terstruktur" ini merujuk pada penerapan metode yang konsisten dan sudah diakui secara luas (Ekonomi et al., 2025). Menurut Hidayah & Nur Muhammad Asnadi, (2024) Systematic Literature Review adalah metode yang teratur yang menggunakan untuk mencari, menilai, dan memahami semua bahan penelitian, termasuk tulisan-tulisan yang berhubungan dengan isu dan topik penelitian yang relevan.. SLR bertujuan untuk menyusun wawasan yang menyeluruh tentang tulisan yang ada, memberikan landasan yang kuat untuk memperluas pengetahuan dan kerangka konseptual di area penelitian tertentu.



**Gambar 1.** Alur Penelitian

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan tulisan yang relevan dengan tema yang akan dikaji. Sebanyak 30 artikel berhasil diambil dari google scholar. Tinjauan sistematik merupakan cara untuk menganalisis suatu isu tertentu dengan cara menemukan, menilai, dan menentukan masalah tertentu. Metode ini merujuk pada studi-studi sebelumnya yang berkualitas tinggi dan relevan. Data yang dipakai dalam kajian ini diambil melalui teknik pengumpulan data sekunder, yang berarti pengumpulan data secara tidak langsung serta berasal dari media perantara selama periode pengumpulan data penelitian, yaitu dari tahun 2020 - 2025.

## KAJIAN TEORI

### Whistleblowing System

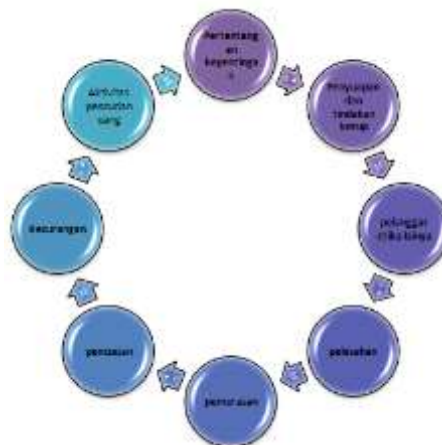
Whistleblowing system merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh orang, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, untuk menyoroti pelanggaran yang dapat merugikan lembaga atau pihak-pihak yang berkepentingan. Proses pengungkapan ini umumnya dilakukan secara tertutup, berniat baik, dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan tertentu dari perusahaan ataupun didasari oleh niat jahat (Fauziyah et al., 2021). whistleblowing terbagi menjadi dua jenis, yaitu whistleblowing di dalam organisasi dan whistleblowing di luar organisasi. Whistleblowing di dalam organisasi berlangsung ketika seorang karyawan di dalam suatu perusahaan menyadari adanya kesalahan atau pelanggaran di dalam perusahaan tersebut dan melaporkannya kepada pihak yang berwenang atau kepada atasan di perusahaan. Di sisi lain, whistleblowing eksternal adalah ketika individu menemukan pelanggaran dalam perusahaannya dan mewartakan temuan itu kepada

publik karena pelanggaran tersebut dapat merugikan Masyarakat (Aini et al., 2024). Menurut (Hidayah & Nur Muhammad Asnadi, 2024) dinyatakan beberapa kondisi yang harus dipenuhi agar suatu organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas tertentu dalam menerapkan sistem pelaporan pengaduan. Antara lain adalah:

- 1) Sistem pelaporan perlu disosialisasikan dengan baik kepada seluruh karyawan
- 2) Pihak yang menerima laporan seharusnya memiliki otoritas yang jelas, seperti manajemen puncak, direktur bagian audit internal dan pengaduan, komisar, atau Inspektorat Utama
- 3) Otoritas yang berwenang perlu meyakinkan karyawan bahwa laporan yang diajukan akan dijaga kerahasiaannya dan dapat ditindaklanjuti sesuai dengan langkah selanjutnya
- 4) Karyawan yang berperan sebagai pengadu harus dilindungi oleh pihak yang mengelola pelaporan dari segala bentuk pembalasan agar tidak menimbulkan rasa takut atau terintimidasi

Tindakan Sistem pelaporan whistleblowing ini membawa keuntungan tidak hanya untuk organisasi itu sendiri karena dapat membantu mengidentifikasi penipuan dan menghindari tindakan korupsi, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk berperan dalam menjaga integritas serta nilai-nilai etika di tempat kerja mereka. Sistem ini juga berfungsi untuk memperkuat penegakan etika di dalam perusahaan dan memotivasi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan norma etis, serta mencegah tindakan yang tidak etis yang dapat merugikan Perusahaan (Nor Febrianti, 2024). Menurut (Naomi, 2025) ada beberapa Jenis pelaporan pengaduan, atau pengungkapan yang bisa diajukan melalui Sistem Whistleblowing adalah tindakan yang bisa merugikan perusahaan, antara lain:

- 1) Pertentangan kepentingan
- 2) Penyuapan dan tindakan korup
- 3) Aktivitas pencucian uang
- 4) Kecurangan
- 5) Pencurian
- 6) Pemerasan
- 7) Pelecehan
- 8) Pelanggaran etika lainnya



**Gambar 2.** Tindakan yang dapat merugikan perusahaan

### Perlindungan etika di perusahaan publik

Perlindungan etika dalam perusahaan publik mengharuskan penerapan nilai-nilai etika pada semua aspek operasional dan proses pengambilan keputusan, dengan tujuan menjaga kepercayaan masyarakat, mendorong praktik bisnis yang baik, dan menjamin bahwa perusahaan memberikan dampak positif bagi komunitas. Kerangka hukum di berbagai negara telah mencoba memberikan perlindungan kepada whistleblower, misalnya undang-undang nomor 31 tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban di Indonesia, tetapi efektivitas pelaksanaannya masih diragukan. Secara internasional, negara-negara yang memiliki sistem perlindungan whistleblower yang kuat, seperti Amerika Serikat dengan Sarbanes-Oxley Act dan Dodd-Frank Act, mengalami peningkatan yang signifikan dalam laporan kecurangan, sementara negara-negara dengan perlindungan yang sedikit menunjukkan resistensi yang tinggi terhadap praktik whistleblowing (Aulia & Tjaandra, 2025). Perlindungan hukum memiliki peranan yang sangat vital dalam mendorong seseorang untuk melaporkan tindakan yang tidak benar. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 menetapkan ketentuan mengenai perlindungan bagi pelapor. Salah satu cara untuk memikat perhatian individu agar melakukan whistleblowing adalah dengan adanya dukungan dari pihak luar, yaitu perlindungan hukum. Whistleblower sering kali dianggap sebagai penentang moral, sehingga mereka kerap kali mengalami pengucilan bahkan ancaman dari orang-orang yang tidak setuju dengan keberadaan mereka (Chandrani et al., 2023).

Menurut (Sulastinah, 2020) Sebagai bentuk dedikasi Perusahaan dalam menjalankan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, maka berdasarkan laporan yang terbukti benar, Perusahaan akan memberikan perlindungan kepada pelapor. Perlindungan yang diberikan mencakup:

- 1) Perlindungan terhadap kerahasiaan identitas orang yang melapor.
- 2) Perlindungan atas kerahasiaan informasi yang dilaporkan.
- 3) Perlindungan dari kemungkinan adanya ancaman, intimidasi, sanksi, atau perlakuan tidak menyenangkan lainnya dari pihak yang diadukan.
- 4) Untuk pelapor internal, perusahaan memberikan jaminan bahwa mereka tidak akan mengalami: Pemecatan; Penurunan posisi atau pangkat;
- 5) Selain perlindungan yang disebutkan pada poin 1 hingga 4 di atas, perusahaan juga berkomitmen untuk memberikan bantuan hukum kepada pelapor yang berniat baik sesuai dengan aturan yang berlaku.

**Tabel 1.**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Penulis                                                         | Metode penelitian     | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Persamaan                                                                                                                                               |
|----|----------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Rizkia Amira Alifia, Christian Wiradendi Wolor, Eka Dewi Utari(2025) | kualitatif deskriptif | PT. JKL, sistem whistleblowing dapat dikategorikan sebagai efektif dalam proses dan alurnya. Namun media yang digunakan dalam sistem pelaporan ini masih terbilang kurang memadai karena hanya melalui aplikasi whatsapp dan juga e-mail. Jika dilihat dari segi proses dan alur, sistem whistleblowing pada PT JKL ini sudah terbilang cukup efektif. | 1). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Whistleblowing pada PT JKL,<br>2). Hambatan yang Dihadapi oleh Karyawan dalam Menggunakan Sistem |



|   |                                                        |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                    |
|---|--------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                        |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Whistleblowing pada PT JKL.<br>3). Rekomendasi untuk Meningkatkan Keefektifan Sistem Whistleblowing Sebagai Evaluasi pada PT JKL.                                                                                                  |
| 2 | Andilla Maharani, Mohamad Djasuli(2022)                | Dwi kualitatif | 1).PT Asuransi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo) sudah efektif dan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor:PER-01/MBU/2011. Sehingga semakin baik dalam pencegahan fraud maka kecenderungan untuk melakukan fraud rendah.<br>2). PT Asuransi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo) telah berfungsi dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011. Dengan demikian, upaya pencegahan penipuan yang lebih baik akan mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan penipuan. | 1). Penerapan Whistleblowing System di PT Asuransi milik BUMN.<br>2). Hubungan dengan Prinsip Good Corporate Governance.                                                                                                           |
| 3 | Rofiana Adawiyah, Cris Kuntadi, Rachmat Pramukty(2023) | Kualitatif     | 1). Pengawasan internal memiliki dampak yang besar terhadap usaha untuk mencegah penipuan. Ini menunjukkan bahwa kualitas pengawasan internal yang lebih baik dapat meningkatkan upaya pencegahan penipuan.<br>2). Whistleblowing System berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.<br>3).Audit internal memiliki dampak yang baik dalam mencegah terjadinya kecurangan.                                                                                                                                                                            | 1).dampak Penge ndalian Internal terhadap Upaya Pencegahan Kecura ngan Berdasarkan .<br>2). Pengaruh Whistleblowing System terhadap Pencegahan kecurangan<br>3). Pengaruh Audit Internal terhadap Pencegahan kecurangan Penelitian |
| 4 | Lesi Hertati, Lilis Puspitawati(2023)                  | Kuantitatif    | 1).perilaku etika terkait pelaporan pelanggaran memiliki dampak yang besar terhadap pengungkapan penipuan.<br>2). pandangan karyawan tentang pelaporan pelanggaran berpengaruh besar terhadap perilaku etis.<br>3). perilaku etis memiliki dampak yang signifikan dalam mencegah penipuan.<br>4). sistem pelaporan pelanggaran berpengaruh besar dalam pencegahan penipuan melalui perilaku etis.                                                                                                                                                               | Perilaku pegawai terkait dengan pelaporan whistleblowing pencegahan penip uan terhadap nor ma moral                                                                                                                                |

|   |                                                        |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                  |
|---|--------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Nur Dina, Mohamat Basori, Lusi Reni Intan, Adiba(2025) | kuantitatif | 1). Whistleblowing system tidak memberikan dampak yang berarti pada terjadinya penipuan.<br>2). Audit internal tidak memberikan dampak yang berarti pada terjadinya penipuan.<br>3).Whistleblowing system memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Good Corporate Governance<br>4). Audit internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Good Corporate Governance<br>5). Good Corporate Governance tidak berpengaruh signifikan terhadap kejadian fraud | pengaruh Whistleblowing system dan audit internal terhadap kejadian fraud, serta peran keduanya dalam mendukung Good Corporate Governance (GCG). |
|---|--------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pentingnya Whistleblowing system

Berdasarkan hasil penelaahan 30 artikel ilmiah, ditemukan bahwa sistem whistleblowing secara konsisten diakui sebagai alat yang efektif dalam mendeteksi dan mencegah pelanggaran, khususnya pada perusahaan publik. Beberapa studi menyebutkan bahwa keberhasilan sistem ini sangat dipengaruhi oleh sosialisasi, kerahasiaan pelapor, dan tindak lanjut laporan. Sistem ini juga turut memperkuat Good Corporate Governance (GCG), terutama dalam pilar transparansi dan akuntabilitas. Whistleblowing system adalah suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok pegawai untuk menginformasikan tentang praktik penipuan yang terjadi di dalam suatu organisasi, baik yang dilakukan oleh sesama pegawai maupun oleh atasan kepada pihak eksternal (Nor Febrianti, 2024). Pelaporan ini bisa dilakukan melalui jalur internal yaitu melaporkan kepada pihak dalam organisasi, atau melalui jalur eksternal yaitu melaporkan kepada pihak lain yang tidak termasuk dalam organisasi yang independen atau penegak hukum. Whistleblowing system internal adalah pelaporan dilakukan oleh anggota pihak dalam organisasi yang memiliki kewenangan untuk bertindak terhadap kecurangan. Sementara whistleblowing system eksternal adalah ketika anggota organisasi melaporkan kecurangan kepada pihak yang tidak termasuk dalam organisasi yang bersifat penegak hukum independen (Pupun Purnamasari, 2024). Tindakan whistleblowing system ini bermanfaat tidak hanya bagi organisasi itu sendiri karena membantu dalam mengungkap kecurangan dan mencegah korupsi, tetapi juga pegawai dapat berkontribusi dalam menjaga integritas dan etika dalam lingkungan kerja mereka (Fauziyah et al., 2021).

Whistleblowing system juga berperan dalam mendukung penerapan etika di tempat kerja dan mendorong tindakan etis para karyawan, serta mencegah tindakan dan perilaku tidak etis yang berdampak negatif pada perusahaan. penerapan whistleblowing juga menciptakan budaya organisasi yang lebih positif dan etis. Ketika perusahaan menunjukkan komitmen terhadap sistem ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam menjaga integritas organisasi. Hal ini tidak hanya memperbaiki semangat pegawai, namun juga memotivasi mereka untuk berperilaku sesuai dengan norma-norma etika. Karyawan yang tahu bahwa mereka memiliki saluran untuk menyampaikan kekhawatiran cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan merasa s untuk melindungi kepentingan pemangku kepentingan mereka. Dengan menerapkan sistem whistleblowing yang baik, mereka dapat memenuhi tanggung jawab tersebut dan menunjukkan bahwa mereka serius dalam menegakkan etika. Perlindungan hukum terhadap whistleblower juga menjadi

faktor penting, karena tanpa adanya jaminan, karyawan mungkin ragu untuk melaporkan pelanggaran. Dengan memberikan perlindungan yang memadai, perusahaan tidak hanya melindungi individu yang melaporkan, tetapi juga menciptakan suasana yang lebih terbuka dan akuntabel (Juli et al., 2025).

### **Etik Dalam Perusahaan Publik**

Etika dalam perusahaan publik merupakan aspek fundamental yang menentukan bagaimana organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pemangku kepentingan, dan mengambil keputusan. Etika organisasi menjadi fondasi penting yang mendukung keberanian individu dalam melakukan pelaporan. Studi-studi yang dikaji menunjukkan bahwa budaya etis organisasi mendorong loyalitas dan keberanian moral karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang etis, keberadaan sistem pelaporan sering kali tidak dioptimalkan karena rasa takut atau skeptisisme terhadap proses penanganan laporan. Dalam konteks ini, etika tidak hanya berhubungan dengan taat pada peraturan, tetapi juga meliputi prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai yang membimbing tindakan semua individu di dalam perusahaan. Perusahaan publik, yang berhadapan dengan publik dan pemegang saham, memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk menjalankan praktik usaha yang jujur dan terbuka. Budaya moral yang kokoh dalam perusahaan yang terdaftar mendukung terciptanya suasana kerja yang baik, di mana pekerja merasa dihormati dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Ketika nilai-nilai etika dijunjung tinggi, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk mematuhi norma-norma dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral di antara karyawan, tetapi juga dapat mengurangi risiko pelanggaran yang dapat merugikan reputasi perusahaan. Dalam Perusahaan Publik. Etika memiliki peranan penting dalam menciptakan serta menjaga reputasi perusahaan. Di era informasi yang cepat, reputasi baik dapat menjadi salah satu aset terpenting. Perusahaan publik yang dikenal memiliki praktik bisnis yang etis akan lebih mudah menarik pelanggan, investor, dan mitra bisnis. Sebaliknya, pelanggaran etika dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan dan hilangnya kepercayaan publik, yang sulit untuk dipulihkan. Perusahaan publik juga memiliki tanggung jawab terhadap berbagai pihak yang berkepentingan, seperti pemilik saham dan karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Dengan mengintegrasikan etika dalam strategi bisnis, perusahaan dapat memastikan bahwa kepentingan semua pihak dipertimbangkan. Hal ini menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan saling menguntungkan, di mana semua pemangku kepentingan merasa diperhatikan dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Di samping itu, etika dalam perusahaan publik juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi dan standar industri. Meskipun memenuhi persyaratan hukum adalah suatu kewajiban, perusahaan yang melampaui kepatuhan minimal dengan menerapkan standar etika yang lebih tinggi akan menegaskan dedikasi mereka terhadap tanggung jawab sosial dan kelestarian.

### **Hubungan Antara Whistleblowing dan Etika**

Hubungan antara whistleblowing dan etika sangatlah erat dan saling mempengaruhi dalam konteks organisasi, terutama di perusahaan publik. Whistleblowing, yang merupakan tindakan melaporkan pelanggaran atau perilaku tidak etis, sering kali didorong oleh prinsip-prinsip etika yang mendasari tindakan individu. Ketika seorang karyawan menyaksikan praktik yang dianggap tidak etis, mereka



dihadapkan pada dilema moral yang mengharuskan mereka untuk memilih antara tetap diam atau berbicara. Dalam banyak kasus, keputusan untuk melaporkan pelanggaran muncul dari rasa tanggung jawab etis untuk melindungi kepentingan organisasi, rekan kerja, dan masyarakat luas. Literatur juga menyoroti pentingnya perlindungan terhadap pelapor. Di Indonesia, meskipun telah ada Undang-Undang No. 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, implementasi perlindungan terhadap whistleblower masih belum optimal. Beberapa studi mencatat bahwa pelapor masih menghadapi risiko intimidasi, pemecatan, dan stigma negatif. Negara-negara seperti Amerika Serikat yang memiliki sistem perlindungan hukum yang kuat melalui Sarbanes-Oxley Act dan Dodd-Frank Act menunjukkan efektivitas pelaporan yang lebih tinggi. Etika, yang mengacu pada sekumpulan norma dan keyakinan yang mengendalikan tindakan seseorang dan organisasi, memberikan kerangka kerja bagi karyawan untuk menilai tindakan yang mereka saksikan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai etika, mereka lebih cenderung untuk merasa terdorong melaporkan tindakan yang menyimpang dari norma-norma tersebut. Dengan demikian, whistleblowing menjadi salah satu cara untuk menegakkan etika di dalam organisasi, karena tindakan ini berfungsi sebagai tanda bahwa ada sesuatu yang tidak beres yang perlu diselesaikan. (Ekonomi et al., 2025).

Di sisi lain, keberadaan sistem whistleblowing yang efektif dapat membantu memperkuat budaya etika dalam perusahaan. Ketika karyawan tahu bahwa ada saluran yang aman untuk melaporkan pelanggaran, mereka lebih mungkin untuk mematuhi norma-norma etika. Sistem yang transparan dan terjamin dapat menciptakan lingkungan di tempat kerja di mana pekerja merasa diakui dan didorong untuk menyampaikan pendapat. Hal ini menciptakan siklus positif, di mana etika dan whistleblowing saling mendukung untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih baik. Namun, jika perusahaan tidak mendukung whistleblowing dengan memberikan perlindungan yang memadai kepada pelapor, hal ini justru dapat merusak budaya etika. Ketika karyawan merasa bahwa melaporkan pelanggaran dapat menempatkan mereka dalam risiko, mereka mungkin memilih untuk tidak bertindak, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan standar etika di dalam organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan harus memastikan bahwa mereka tidak hanya menciptakan sistem pelaporan tetapi juga mengedepankan nilai-nilai etika yang kuat, sehingga karyawan merasa aman dan didorong untuk mengungkapkan kekhawatiran mereka (Hertati & Puspitawati, 2023).

### **Perlindungan Whistleblower**

Perlindungan whistleblower adalah langkah-langkah yang diambil untuk melindungi individu yang melaporkan tindakan tidak etis, ilegal, atau pelanggaran kebijakan di dalam organisasi. Perlindungan ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar berani bersuara tanpa takut akan konsekuensi negatif, seperti pemecatan, intimidasi, atau pengucilan sosial. Salah satu aspek utama dari perlindungan whistleblower adalah adanya undang-undang yang dirancang untuk memberikan jaminan hukum bagi mereka yang melaporkan pelanggaran. Di banyak negara, ada regulasi yang melindungi whistleblower dari tindakan balas dendam oleh atasan atau rekan kerja (Fauziyah et al., 2021). Undang-undang ini sering kali mencakup ketentuan untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor, sehingga mereka dapat melaporkan pelanggaran dengan aman. Selain perlindungan hukum, penting bagi perusahaan untuk

menciptakan budaya yang mendukung pelaporan. Ini mencakup penerapan sistem whistleblowing yang transparan dan mudah diakses, serta memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan mengenai cara melaporkan pelanggaran. Ketika perusahaan menunjukkan komitmen terhadap perlindungan whistleblower, karyawan akan merasa lebih aman untuk melaporkan tindakan yang tidak etis (Hertati & Puspitawati, 2023). Di Indonesia, terdapat Undang-Undang 13 Tahun 2006 mengenai Perlindungan bagi Saksi dan Korban, yang memberikan jaminan hukum kepada para saksi dan pelapor yang melaporkan tindak pidana, termasuk tindakan korupsi. Selain itu, peraturan-peraturan internal di berbagai organisasi juga sering kali mencakup kebijakan mengenai perlindungan whistleblower. Setiap negara mempunyai cara dan sistem yang berbeda dalam mengelola perlindungan whistleblower, tetapi tujuan utamanya tetap sama yaitu untuk menciptakan lingkungan yang aman bagi individu yang berani melaporkan pelanggaran (Pupung Purnamasari, 2024). Tantangan yang di hadapi dalam Whistleblower :

- 1) Whistleblower seringkali menghadapi risiko pembalasan dari pihak yang dilaporkan, termasuk intimidasi, diskriminasi, dan bahkan kekerasan.
- 2) Beberapa negara, termasuk Indonesia, masih belum memiliki Peraturan yang secara khusus menangani perlindungan whistleblower, dan seringkali mengandalkan undang-undang yang lebih umum tentang perlindungan saksi atau pelapor.
- 3) Aparat penegak hukum mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya perlindungan whistleblower dan belum ada kesepakatan yang jelas mengenai bagaimana memberikan perlindungan tersebut.
- 4) Dalam organisasi yang memiliki budaya korupsi atau permisif terhadap penyimpangan, sulit bagi whistleblower untuk merasa aman dan terlindungi.

Perlindungan whistleblower menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat efektivitas sistem dan mengurangi keberanian individu untuk melaporkan pelanggaran. Salah satu masalah utama adalah minimnya pemahaman di antara pekerja tentang hak dan perlindungan yang ada untuk mereka. Banyak individu tidak tahu bahwa mereka dilindungi oleh undang-undang atau tidak memahami prosedur pelaporan yang ada. Budaya organisasi yang tidak mendukung juga menjadi kendala signifikan (Menjadi et al., 2025). Di banyak perusahaan, terdapat stigma negatif terhadap whistleblower, yang dapat membuat karyawan merasa tertekan untuk tidak melaporkan pelanggaran. Ketakutan akan pembalasan, seperti pemecatan atau pengucilan sosial, sering kali mencegah individu untuk bersuara (Nor Febrianti, 2024). Akhirnya, ada risiko bahwa sistem whistleblowing dapat disalahgunakan. Beberapa individu mungkin melaporkan informasi yang tidak akurat atau berniat buruk, yang dapat menciptakan ketidakadilan bagi rekan kerja. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem yang efisien untuk menyaring laporan dan memastikan bahwa investigasi dilakukan secara objektif. Secara keseluruhan, untuk mengatasi tantangan perlindungan whistleblower, perusahaan perlu melakukan upaya yang lebih besar dalam meningkatkan kesadaran, membangun budaya yang mendukung pelaporan, menyediakan perlindungan hukum yang kuat, dan memastikan proses yang transparan dan adil (Adawiyah et al., 2023).

## **KESIMPULAN**

Bahwa whistleblowing system dan perlindungan etika di perusahaan publik menyoroti pentingnya sistem whistleblowing sebagai alat untuk menjaga integritas dan etika dalam organisasi. Dengan pendekatan Systematic Literature Review, ditemukan bahwa keberhasilan sistem whistleblowing tidak hanya ditentukan oleh keberadaan saluran pelaporan, tetapi juga oleh jaminan perlindungan hukum, sosialisasi internal, dan budaya organisasi yang mendukung pelaporan. Tantangan seperti ketakutan terhadap pembalasan, rendahnya kepercayaan pada sistem, serta kurangnya pemahaman tentang mekanisme pelaporan masih perlu diatasi. Whistleblowing memfasilitasi pelaporan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan dan masyarakat, sementara perlindungan terhadap whistleblower memastikan bahwa individu yang berani bersuara tidak menghadapi pembalasan. Namun, tantangan seperti kurangnya kesadaran, budaya organisasi yang tidak mendukung, dan perlindungan hukum yang lemah dapat menghambat efektivitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 10090120085, Z. A. A., & Dr. Pupung Purnamasari, SE.,M.Si.,Ak.,CA. (2024). Pengaruh Proactive Fraud Audit dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud. Bandung Conference Series: Accountancy, 4(1), 296–305. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.11923>
- Adawiyah, R., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. Jurnal Economina, 2(6), 1331–1342. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.606>
- Aini, L. N., Lailia, L., Haryadhi, M., Wigar, N., & Baswara, A. (n.d.). Peran Whistleblowing System : Membantu Auditor Eksternal Melakukan Audit Investigatif Perusahaan di Indonesia. 50–60.
- Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2025). Issn: 3025-9495. 17(2), 1–8.
- Fauziyah, Z. P., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2021). Analisa Penerapan Whistleblowing System pada PT TASPEN. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10(1), 929–944. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.30055>
- Hertati, L., & Puspitawati, L. (2023). Determinan Perilaku Etika Pada Sistem Whistleblowing Implikasi Pada Detection Fraud. EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen, 1(1), 83–98.
- Hidayah, N. A., & Nur Muhammad Asnadi. (2024). Penerapan Metode Agile Dalam Manajemen Proyek: Systematic Literature Review. Jurnal Perangkat Lunak, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.32520/jupel.v6i1.2858>
- Juli, N., Alifia, R. A., Digital, A. P., Ekonomi, F., & Wolor, C. W. (2025). evaluasi keefektifan sistem whistleblowing pada pt jkl. 2(4), 136–144.
- Menjadi, F. Y., Dan, P., Letik, N. M., Muskanan, M. W., & Dethan, M. A. (2025). PERWAKILAN NUSA TENGGARA TIMUR. 5(2), 4869–4881.
- Nor Febrianti, L. V. (2024). Pengaruh Whistleblowing System Terhadap Kinerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pada Tenaga Medis RSUD Ngimbang. Jurnal Ilmu Manajemen, 12, 131–145. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p131-145>
- Pencegahan, S., Pada, F., & Xyz, P. T. (2025). penerapan gcg, audit internal, dan whistleblowing system sebagai strategi pencegahan fraud pada. 5, 269–280.
- Arissona Dia Indah Sari, A. D. I. S., Tatang Herman, Wahyu Sopandi, & Al Jupri. (2023). A Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Audiobook pada Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jurnal Elementaria Edukasia, 6(2), 661–667. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i2.5238>

- Aulia, widyadhana kun, & Tjaandra, kirana rina. (2025). Efektivitas Whistleblowing Dalam Fraud Detection : Pilar Transparansi Atau Risiko Retaliasi ? Universitas Sriwijaya , Indonesia. 78–93.
- Chandrani, A., Gamayumi, R. R., & Listyaningsih, E. (2023). Intensi Whistleblowing Auditor : Peran Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi ( Auditor Whistleblowing Intention : The Role of Legal Protection as a Moderating Variable ). Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (JAKMAN), 4(3), 221–234.
- Fauziyah, Z. P., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2021). Analisa Penerapan Whistleblowing System pada PT TASPEN. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10(1), 929–944. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.30055>
- Hidayah, N. A., & Nur Muhammad Asnadi. (2024). Penerapan Metode Agile Dalam Manajemen Proyek: Systematic Literature Review. Jurnal Perangkat Lunak, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.32520/jupel.v6i1.2858>
- Naomi, S. (2025). Whistleblowing system. 1–30. <https://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/2015/08/26012015-10110311132.pdf>
- Putri, R. S., Sumardjo, M., & Sumilir. (2022). Efektivitas Whistleblowing System Dalam Pemenuhan Nilai-Nilai Dasar BPK RI. Jurnal Equity, 25(2), 1–18. <https://doi.org/10.34209/equ.v25i2.3288>
- Sulastinah, E. (2020). Whistle Blowing System (WBS). P4Tkmatematika.Kemdikbud.Go.Id, 1.