

Implementasi *Whistleblowing System* (WBS) Sebagai Upaya Pencegahan Korupsi: Laporan Kegiatan Magang di Inspektorat Kota Mataram

Nopi Andini¹, Intan Avosha Aziz², Malika Apriliani³, Nurul Hidayati Indra Ningsih⁴

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

⁴Program Studi Manajemen Ritel, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Nopi Andini

E-mail: noviandiny18@gmail.com

Abstrak

Kegiatan magang ini dilaksanakan di Inspektorat Kota Mataram selama periode 29 Januari hingga 13 Maret 2026 sebagai bagian dari program magang mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Mataram. Inspektorat Kota Mataram sebagai lembaga pengawas internal memiliki peran strategis dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Selama pelaksanaan magang, mahasiswa terlibat langsung dalam berbagai kegiatan pengawasan, termasuk mengamati implementasi *Whistleblowing System* (WBS) sebagai mekanisme pelaporan pelanggaran yang memungkinkan pegawai melaporkan dugaan korupsi secara aman dan terlindungi. Tujuan kegiatan magang ini adalah untuk memperoleh pengalaman praktis di bidang pengawasan pemerintahan, memahami mekanisme kerja Inspektorat, serta mengidentifikasi tantangan implementasi WBS dalam mendorong partisipasi pegawai. Metode kegiatan magang meliputi observasi partisipatif, pencatatan kegiatan harian, pendampingan auditor, serta telaah dokumen dan regulasi yang berlaku. Hasil kegiatan magang menunjukkan bahwa WBS di Inspektorat Kota Mataram telah tersedia secara regulasi dan infrastruktur dasar, namun tingkat partisipasi pegawai dalam menggunakannya masih rendah akibat minimnya sosialisasi, rendahnya kepercayaan terhadap kerahasiaan identitas pelapor, serta budaya organisasi yang kurang kondusif. Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa memperoleh pemahaman mendalam mengenai mekanisme pengawasan internal pemerintah dan pentingnya WBS sebagai instrumen antikorupsi di Pemkot Mataram.

Kata kunci - *whistleblowing system, magang, Inspektorat Kota Mataram, pengawasan internal, antikorupsi*

Abstract

This internship activity was carried out at the Mataram City Inspectorate from January 29 to March 13, 2026, as part of the internship program for students of the Public Administration Study Program at Universitas Muhammadiyah Mataram. The Mataram City Inspectorate, as an internal oversight agency, plays a strategic role in preventing and eradicating corruption within the Mataram City Government. During the internship, students were directly involved in various supervisory activities, including observing the implementation of the *Whistleblowing System* (WBS), a violation reporting mechanism that allows employees to report suspected corruption safely and securely. The objectives of this internship were to gain practical experience in government supervision, understand the operational mechanisms of the Inspectorate, and identify challenges in WBS implementation in encouraging employee participation. Internship activities included participatory observation, daily activity recording, auditor assistance, and review of relevant documents and regulations. The results indicate that the WBS at the Mataram City Inspectorate is available through regulations and basic infrastructure,

but employee participation remains low due to minimal socialization, low trust in the confidentiality of whistleblowers' identities, and a less than conducive organizational culture. Through this internship, students gained a deeper understanding of government internal supervision mechanisms and the importance of WBS as an anti-corruption instrument in the Mataram City Government.

Keywords - *whistleblowing system, internship, Mataram City Inspectorate, internal supervision, anti-corruption*

PENDAHULUAN

Korupsi merupakan salah satu permasalahan struktural yang kompleks dalam tata kelola pemerintahan, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Praktik korupsi tidak hanya berdampak pada kerugian keuangan negara, tetapi juga menurunkan kualitas pelayanan publik serta melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Dalam rangka memperkuat pengawasan internal pemerintah dan memberikan pengalaman praktis bagi mahasiswa, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Mataram menyelenggarakan program magang di instansi pemerintahan.

Kegiatan magang ini dilaksanakan di Inspektorat Kota Mataram, yaitu lembaga Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki peran strategis dalam memastikan akuntabilitas dan integritas penyelenggaraan pemerintahan. Melalui kegiatan magang, mahasiswa berkesempatan untuk terlibat langsung dalam proses pengawasan internal, termasuk mengamati dan memahami implementasi Whistleblowing System (WBS), yaitu mekanisme pelaporan yang memungkinkan individu dalam organisasi untuk melaporkan pelanggaran secara aman dan terlindungi.

Whistleblowing System (WBS) merupakan bagian integral dari sistem pengendalian internal yang berfungsi untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan (fraud) dalam pengelolaan keuangan daerah. Selama kegiatan magang, mahasiswa mengamati bahwa keberadaan WBS memungkinkan identifikasi dini terhadap potensi penyimpangan anggaran serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan sumber daya publik. Pengalaman magang ini memberikan pemahaman langsung bahwa efektivitas implementasi WBS tidak hanya berdampak pada aspek tata kelola organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih akuntabel dan berintegritas.

Secara konseptual, efektivitas Whistleblowing System tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem formal, tetapi juga oleh faktor perilaku individu dan lingkungan organisasi. Melalui pengamatan selama magang, mahasiswa dapat memahami secara langsung bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam konteks nyata di Inspektorat Kota Mataram. Teori whistleblowing yang dikemukakan oleh Near dan Miceli (1985) menjelaskan bahwa keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran dipengaruhi oleh persepsi terhadap risiko, manfaat, serta dukungan organisasi. Miceli et al. (2008) menegaskan bahwa perlindungan terhadap pelapor dan tingkat kepercayaan terhadap sistem menjadi faktor utama dalam meningkatkan intensi whistleblowing.

Selama pelaksanaan magang, mahasiswa menemukan bahwa keberadaan Whistleblowing System di Inspektorat Kota Mataram belum diikuti oleh tingkat partisipasi pegawai yang tinggi. Hal ini sejalan dengan studi oleh Park dan Blenkinsopp (2009) yang menemukan bahwa norma sosial, budaya organisasi, serta persepsi terhadap risiko pembalasan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran. Temuan dari pengalaman magang ini juga selaras dengan penelitian Latan et al. (2018) yang menunjukkan bahwa faktor kepercayaan terhadap sistem, dukungan organisasi, dan komunikasi internal menjadi determinan utama partisipasi whistleblowing.

Lebih lanjut, pengalaman magang di Inspektorat Kota Mataram memperlihatkan secara langsung bahwa efektivitas WBS sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti budaya etis, dukungan manajemen, serta perlindungan terhadap pelapor. Ahmad et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung transparansi dan etika kerja berperan penting dalam

meningkatkan intensi pelaporan pelanggaran. Sementara itu, Sari (2024) mengungkapkan bahwa kurangnya sosialisasi serta rendahnya kepercayaan terhadap keamanan sistem menjadi faktor utama rendahnya partisipasi pegawai dalam menggunakan WBS, dan hal ini terkonfirmasi melalui pengamatan langsung selama kegiatan magang.

Kondisi tersebut dapat diamati secara langsung pada Inspektorat Kota Mataram sebagai lokasi kegiatan magang. Meskipun Whistleblowing System telah tersedia sebagai salah satu kanal pelaporan, tingkat partisipasi pegawai dalam memanfaatkannya masih relatif rendah. Hal ini menjadi salah satu temuan menarik yang diperoleh selama proses magang, mengindikasikan bahwa keberadaan sistem belum sepenuhnya diikuti oleh tingkat kepercayaan, pemahaman, dan kesiapan organisasi dalam mendukung pelaporan pelanggaran.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan magang di Inspektorat Kota Mataram memberikan kesempatan yang sangat berharga bagi mahasiswa untuk mengamati secara langsung dinamika implementasi WBS dalam konteks organisasi pemerintah daerah, yang selama ini masih terbatas kajiannya melalui pendekatan kualitatif berbasis pengalaman lapangan.

Oleh karena itu, laporan magang ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan magang di Inspektorat Kota Mataram, memaparkan temuan terkait implementasi Whistleblowing System (WBS), mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi pegawai dalam pelaporan pelanggaran, serta merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas WBS sebagai instrumen pencegahan korupsi dan penguatan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

METODE

Kegiatan magang ini dilaksanakan dengan metode partisipasi aktif dan observasi lapangan di Inspektorat Kota Mataram. Mahasiswa terlibat langsung dalam berbagai aktivitas kerja harian di lingkungan Inspektorat, sehingga dapat memperoleh pengalaman dan pemahaman yang nyata mengenai mekanisme pengawasan internal pemerintah.

Kegiatan magang dilaksanakan pada Inspektorat Kota Mataram sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Waktu pelaksanaan magang berlangsung selama periode 17 Februari hingga 13 Maret 2026, dengan kehadiran penuh setiap hari kerja mengikuti jam operasional kantor.

Peserta kegiatan magang adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik (semester 1,2,3) dan Program Studi Manajemen Ritel (semester 4) Universitas Muhammadiyah Mataram. Selama magang, mahasiswa bekerja di bawah bimbingan pegawai dan auditor di lingkungan Inspektorat Kota Mataram, yang mencakup pengelola sistem, auditor internal (APIP), serta staf administrasi. Pembimbingan dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi bidang studi masing-masing mahasiswa dengan tugas yang diberikan.

Metode pelaksanaan kegiatan magang meliputi: (1) observasi partisipatif dalam kegiatan pengawasan harian; (2) pendampingan dan asistensi auditor dalam tugas pemeriksaan; (3) pencatatan jurnal kegiatan harian; (4) telaah dokumen regulasi terkait WBS dan sistem pengawasan; serta (5) diskusi dan tanya jawab dengan pegawai dan pimpinan Inspektorat. Seluruh kegiatan didokumentasikan melalui foto dan catatan lapangan sebagai bukti pelaksanaan magang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Kegiatan Magang di Inspektorat Kota Mataram

Kegiatan magang dilaksanakan di Inspektorat Kota Mataram selama empat minggu, dimulai pada tanggal 17 Februari hingga 13 Maret 2026. Inspektorat Kota Mataram memiliki landasan yuridis yang kuat melalui berbagai regulasi, di antaranya Peraturan Walikota Mataram Nomor 33 Tahun 2019 tentang Sistem Pelaporan dan Penanganan Pelanggaran. Berdasarkan Pasal 6 Perwal tersebut,

Inspektorat memiliki peran ganda: sebagai unit kerja yang mengelola laporan internal dan sebagai koordinator pengawasan di seluruh Perangkat Daerah. Selama kegiatan magang, mahasiswa ditempatkan di berbagai bidang kerja di lingkungan Inspektorat untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai tugas dan fungsi lembaga pengawasan internal ini.

Selama kegiatan magang, mahasiswa terlibat dalam berbagai tugas administratif dan teknis di Inspektorat Kota Mataram. Aktivitas yang dilakukan antara lain mendampingi auditor dalam kegiatan pemeriksaan, membantu penyusunan laporan pengawasan, mengamati proses pengelolaan pengaduan masyarakat melalui berbagai kanal yang tersedia, termasuk mekanisme langsung (help desk) maupun tidak langsung via telepon, email, dan formulir online di situs resmi. Melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional ini, mahasiswa dapat memahami secara lebih mendalam bagaimana sistem pengawasan internal berfungsi dalam praktik nyata, sekaligus mengamati implementasi Whistleblowing System (WBS) yang menjadi fokus laporan ini. Temuan lapangan ini sejalan dengan pandangan Putri (2024) yang menegaskan bahwa *WBS merupakan instrumen efektif dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sektor publik, sekaligus dengan penelitian El Firdausy et al. (2026) yang menunjukkan bahwa keberhasilan WBS tidak cukup hanya diukur dari ketersediaan sistem formal, melainkan juga dari kualitas implementasi dan pemanfaatannya oleh anggota organisasi*. WBS merupakan instrumen efektif dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sektor publik, sekaligus dengan penelitian El Firdausy et al. (2026) yang menunjukkan bahwa keberhasilan WBS tidak cukup hanya diukur dari ketersediaan sistem formal, melainkan juga dari kualitas implementasi dan pemanfaatannya oleh anggota organisasi.

Dalam perspektif Near dan Miceli (1985), efektivitas sistem pelaporan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu membangun kepercayaan bahwa sistem tersebut benar-benar akan menindaklanjuti laporan yang masuk. Dengan demikian, meskipun legitimasi kelembagaan WBS di Inspektorat Kota Mataram dinilai telah matang secara regulasi dan infrastruktur, tantangan sesungguhnya terletak pada dimensi perilaku dan kepercayaan organisasional.

Temuan: Faktor Penghambat Partisipasi Pegawai dalam Pelaporan WBS

Meskipun Pasal 4 Perwal No. 33 Tahun 2019 secara eksplisit mewajibkan setiap ASN yang mengetahui adanya pelanggaran untuk melapor, pengamatan selama kegiatan magang menunjukkan bahwa tingkat partisipasi pegawai dalam menggunakan WBS masih sangat rendah. Temuan ini sejalan dengan berbagai kajian terdahulu yang mengidentifikasi hambatan struktural dan kultural dalam implementasi whistleblowing.

Pertama, hambatan psikologis dan budaya organisasi. Di Inspektorat Kota Mataram, ditemukan adanya norma tidak tertulis yang mengutamakan solidaritas kelompok di atas integritas sistem, sehingga pegawai merasa tidak nyaman melaporkan rekan sejawat. Temuan ini sejalan dengan studi Park dan Blenkinsopp (2009) yang membuktikan bahwa norma sosial dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran. Dalam kerangka Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), perilaku ini dapat dijelaskan melalui dimensi norma subjektif, yakni tekanan dari lingkungan sosial yang membentuk persepsi bahwa melapor adalah tindakan yang tidak diterima secara sosial.

Kedua, kekhawatiran terhadap retaliasi. Walaupun Pasal 16 Perwal No. 33 Tahun 2019 menjamin perlindungan kerahasiaan identitas pelapor, masih terdapat ketakutan sistemik terhadap risiko pembalasan seperti mutasi jabatan atau tekanan sosial dari atasan. Hal ini sejalan dengan temuan Maiviza (2025) yang menegaskan bahwa pegawai cenderung enggan melapor apabila mereka tidak yakin akan kerahasiaan identitas dan perlindungan yang diberikan. Miceli et al. (2008) juga menjelaskan bahwa persepsi terhadap risiko pembalasan merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi niat whistleblowing, terutama di lingkungan organisasi yang hierarkis.

Ketiga, kesenjangan persepsi peran. Terdapat anggapan bahwa WBS hanya diperuntukkan bagi pegawai berstatus PNS, sehingga pegawai non-PNS merasa tidak memiliki legitimasi moral untuk

menggunakan sistem tersebut. Kesenjangan persepsi ini mencerminkan rendahnya efektivitas sosialisasi WBS, sebagaimana ditemukan oleh Muhyidin (2025) bahwa kurangnya literasi terhadap sistem menjadi faktor penghambat utama partisipasi pegawai di pemerintahan daerah.

Keempat, rendahnya kepercayaan terhadap sistem. Minimnya pemahaman mengenai mekanisme tindak lanjut laporan memunculkan keraguan di kalangan pegawai apakah laporan mereka akan benar-benar menghasilkan perubahan. Kondisi ini mencerminkan rendahnya *organizational trust*, yang menurut Ahmad et al. (2022) merupakan faktor kunci dalam mendorong intensi whistleblowing. Tanpa kepercayaan yang memadai terhadap organisasi, sistem formal yang tersedia tidak akan dimanfaatkan secara optimal oleh anggotanya.

Faktor Pendukung dan Potensi Optimalisasi

Di sisi lain, terdapat modalitas positif yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan efektivitas WBS sesuai dengan tujuan yang tercantum dalam Pasal 2 Perwal No. 33 Tahun 2019. Faktor-faktor pendukung tersebut meliputi: Keamanan Infrastruktur Digital: Pegawai pada dasarnya memiliki tingkat kepercayaan teknis yang cukup baik terhadap kemampuan sistem dalam menjaga anonimitas identitas.

Komitmen Kepemimpinan dan Regulasi: Dukungan pimpinan yang konsisten dan adanya mekanisme hukuman bagi pejabat yang mengabaikan rekomendasi WBS (sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat 4) memberikan jaminan bahwa sistem ini memiliki "gigi" dalam penegakan disiplin. Aksesibilitas Informasi: Publikasi saluran pengaduan secara terus-menerus melalui berbagai media, termasuk kewajiban mencantumkan nomor pengaduan pada alat surat-menyurat kantor, memperluas jangkauan aksesibilitas bagi pelapor potensial.

Dokumentasi Kegiatan Magang

Berikut ini adalah dokumentasi foto-foto kegiatan magang yang dilaksanakan di Inspektorat Kota Mataram selama periode 17 Februari hingga 13 Maret 2026. Foto-foto ini merekam berbagai aktivitas yang dilakukan mahasiswa selama magang, mulai dari kegiatan orientasi, pendampingan auditor, kegiatan administrasi, hingga kunjungan lapangan dalam rangka pemeriksaan interna.



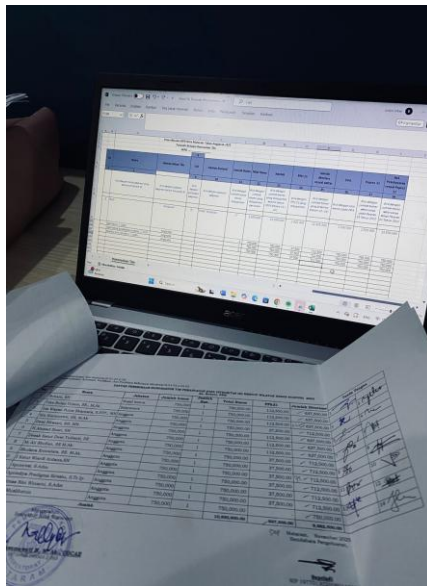
Gambar 1.

Mahasiswa ikut membantu pengarsipan belanja barang dan jasa



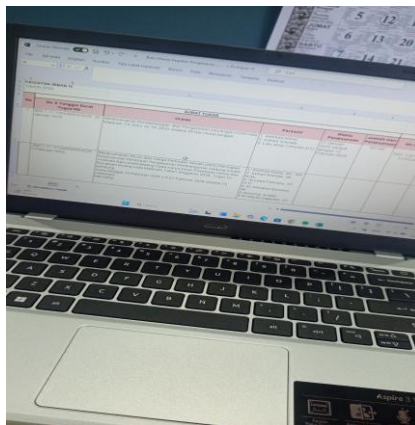
Gambar 2.

mahasiswa ikut melaksanakan monev terhadap responden SPI pendidikan dari KPK



Gambar 3.

pemeriksaan LKPD kota Mataram tahun anggaran 2025 dibantu oleh mahasiswa



Gambar 4.

mahasiswa membantu mengisi surat tugas inspektorat kota Mataram

NO.	NAMA PEMEGANG KENDARAAN DINAS	Merk/Typ	NO. KENDARAAN DINAS	PESANAN BBM BULAN/OKTOBER 2025 JMLAH (Liter)	TANDA TANGAN
1	Operasional Sekretariat	Toyota Avanza 1900 cc	DR 130 AK	100	[Signatures]
2	Operasional Sekretariat	Toyota Avanza 1900 cc	DR 131 AK	100	
3	Operasional Sekretariat	Suzuki	DR 122 AK	100	
4	Operasional Sekretariat	Suzuki APV	DR 123 AK	100	
Jumlah				400	

Mataram, Oktober 2025
Lulus Elvay
Bendahara Pengeluaran

[Signature]
R. Nelly Kusumawati M. Sc., M. Pd., EdD
NIP. 197304281996032003

[Signature]
NIP. 197303302006011009

Gambar 5.

mengisi daftar penerima BBM kendaraan dinas roda empat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan magang dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan magang di Inspektorat Kota Mataram memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi mahasiswa dalam memahami mekanisme pengawasan internal pemerintahan secara langsung. Inspektorat Kota Mataram sebagai lembaga APIP telah memiliki landasan yuridis yang kuat melalui Peraturan Walikota Mataram Nomor 33 Tahun 2019, serta infrastruktur Whistleblowing System (WBS) yang komprehensif, mulai dari layanan pengaduan fisik (help desk) hingga platform digital seperti formulir online dan surat elektronik yang dirancang khusus untuk menjamin anonimitas serta kerahasiaan identitas pelapor. Pengalaman magang ini memperlihatkan bahwa WBS bukan sekadar formalitas organisasi, melainkan instrumen strategis yang esensial dalam memperkuat kerangka Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) serta berfungsi sebagai garda terdepan dalam mendeteksi dini praktik korupsi dan penyimpangan anggaran di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Namun demikian, selama kegiatan magang mahasiswa menemukan bahwa efektivitas operasional WBS masih menghadapi tantangan besar, yang tercermin dari masih rendahnya tingkat partisipasi nyata pegawai dalam melaporkan pelanggaran. Hambatan utama bukan terletak pada aspek teknis atau ketiadaan aplikasi, melainkan pada hambatan struktural yang bersifat sosiologis dan kultural. Meskipun kewajiban melapor telah diamanatkan secara tegas dalam Pasal 4 Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2019, para pegawai masih terbelenggu oleh ketakutan yang mendalam terhadap risiko retaliasi atau tindakan pembalasan, baik dalam bentuk tekanan karier maupun pengucilan sosial di lingkungan kerja. Adanya norma budaya “enggannya melaporkan rekan sejawat” serta persepsi bahwa WBS hanya diperuntukkan bagi kelompok tertentu menyebabkan sistem ini belum mampu menjadi budaya organisasi yang hidup.

Melalui kegiatan magang ini, mahasiswa memperoleh banyak pengetahuan praktis dan pengalaman kerja yang sangat berharga. Sebagai rekomendasi yang diperoleh dari pengalaman lapangan, optimalisasi WBS memerlukan: penguatan jaminan perlindungan pelapor yang tidak hanya terbatas pada keamanan data digital tetapi juga mencakup perlindungan terhadap posisi sosial dan karier pelapor; intensifikasi sosialisasi yang bersifat persuasif dan berkelanjutan; serta pembangunan budaya organisasi yang etis dan transparan. Kegiatan magang di Inspektorat Kota Mataram telah memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kompetensi mahasiswa di bidang administrasi publik dan pengawasan pemerintahan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Inspektorat Kota Mataram atas kesempatan, dukungan, serta pengalaman berharga yang diberikan selama pelaksanaan kegiatan magang dan penelitian. Terima kasih kepada seluruh pimpinan, auditor, pegawai, serta staf di lingkungan Inspektorat Kota Mataram yang telah menerima penulis dengan baik, memberikan arahan, membagikan informasi, serta membantu dalam proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Melalui pengalaman magang di Inspektorat Kota Mataram, penulis memperoleh banyak pengetahuan dan pemahaman mengenai sistem pengawasan internal pemerintah, implementasi *Whistleblowing System (WBS)*, serta pentingnya integritas dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Smith, M., & Ismail, Z. (2022). Organizational ethical climate and whistleblowing intention: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 180(2), 345–361. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04823-7>.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

- Andhika, M. M., Ariani, M., & Budiarto, B. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas whistleblowing system dalam pencegahan fraud. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 45–58.
- Dimitrova, I., Öhman, P., & Yazdanfar, D. (2022). Barriers to bank customers' intention to fully adopt digital payment methods. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 14(3), 345–360. <https://doi.org/10.1108/IJOSS-03-2021-0045>
- El Firdausy, M., Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2026). Evaluasi implementasi whistleblowing system pada sektor publik. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, 5(1), 12–25.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573–588. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>
- Maiviza, R. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat whistleblowing pada sektor publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 101–115.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). Whistle-blowing in organizations. Routledge.
- Muhyidin, A. (2025). Implementasi whistleblowing system dalam meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 55–70.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior: A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Pemerintah Kota Mataram. (2019). Peraturan Walikota Mataram Nomor 33 Tahun 2019 tentang Sistem Pelaporan dan Penanganan Pelanggaran.
- Putri, N. A. (2024). Peran whistleblowing system dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sektor publik. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 4(2), 210–225.
- Sari, R. (2024). The effect of whistleblowing system, organizational culture, and internal control on fraud prevention in public sector institutions. *Jurnal Akuntansi dan Audit Indonesia*, 28(1), 45–58. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol28.iss1.art4>
- Transparency International. (2023). Corruption perceptions index 2023. <https://www.transparency.org>