Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

Diam atau Melapor? Peran Anonimitas dan Ancaman Retaliasi dalam Keputusan Whistleblowing atas Kecurangan Akuntansi: Tinjauan Literatur Sistematis

Hasyim Muhammad Lubis [1*], Jesselyn Valencia Chrestella [2], Sesilia Faustin Alisa Purwantoro [3], Yusnaini [4], Anton Indra Budiman [5]
[1-5] Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Palembang
*Corresponding Email: 01031182429042@student.unsri.ac.id

Abstrak: Tujuan Utama - Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan mensintesis temuan penelitian mengenai peran anonimitas, risiko retaliasi, personal cost, perlindungan hukum, dan dukungan organisasi dalam membentuk niat whistleblowing, terutama pada pelaporan fraud dan pelanggaran organisasi. Metode - Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) terhadap 20 artikel ilmiah yang disediakan dalam kumpulan PDF. Data identifikasi berasal dari Publish or Perish dan penelusuran melalui website. Diagram PRISMA mencatat 100 records dari database dan 13 records dari website, sehingga total identifikasi berjumlah 113 records. Seleksi menghasilkan 20 studi yang dimasukkan dalam sintesis. Temuan Utama - Literatur menunjukkan bahwa anonimitas, keamanan saluran, perlindungan hukum, dan respons organisasi dapat memperkuat niat pelaporan. Risiko retaliasi dan personal cost berpotensi menghambat pelaporan, tetapi hasil empiris mengenai personal cost tidak selalu konsisten. Beberapa studi juga menekankan adanya kesenjangan antara niat dan perilaku pelaporan aktual. Implikasi Teori dan Kebijakan - Organisasi perlu mengembangkan saluran pelaporan yang aman, menjaga kerahasiaan identitas, menerapkan kebijakan anti-retaliasi, serta menyediakan proses investigasi dan tindak lanjut yang kredibel. Perlindungan tidak cukup hanya tertulis dalam kebijakan, tetapi harus dirasakan dan dipercaya oleh pelapor. Kebaruan Penelitian - Kajian ini mengintegrasikan penelitian pada sektor publik, korporasi, auditor, mahasiswa akuntansi, dan calon auditor untuk membandingkan peran anonimitas serta retaliasi dalam satu sintesis literatur.
Kata Kunci: Whistleblowing; anonimitas; retaliasi; personal cost; fraud; Systematic Literature Review; PRISMA

Abstract: *Main Purpose - This study synthesizes research on anonymity, retaliation risk, personal cost, legal protection, and organizational support in shaping whistleblowing intentions, particularly in reporting fraud and organizational misconduct. Method - A Systematic Literature Review (SLR) was conducted on 20 scholarly articles supplied as PDF files. Records were identified through Publish or Perish and website searches. The PRISMA diagram reports 100 database records and 13 website records, resulting in 113 identified records. The selection process yielded 20 studies for synthesis. Main Findings - The literature suggests that anonymity, channel security, legal protection, and organizational responsiveness can strengthen reporting intentions. Retaliation risk and personal cost may discourage reporting, although empirical findings on personal cost are mixed. Some studies also highlight the gap between reporting intention and actual reporting behavior. Theory and Practical Implications - Organizations should provide secure reporting channels, protect reporter confidentiality, enforce anti-retaliation policies, and establish credible investigation and follow-up processes. Novelty - This review integrates evidence from public organizations, corporations, auditors, accounting students, and prospective auditors to compare the roles of anonymity and retaliation.*
Keywords: *Whistleblowing; anonymity; retaliation; personal cost; fraud; Systematic Literature Review; PRISMA*

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) masih menjadi masalah serius bagi organisasi swasta maupun pemerintah, dan korupsi adalah bentuknya yang paling menonjol. Menurut data ACFE 2022, proporsi kasus korupsi dalam survei fraud naik dari 33% pada 2012 menjadi 50% pada 2022 (Paraswansa & Utomo, 2024a). Di Indonesia, Indeks Persepsi Korupsi 2022 turun ke skor 34 dan peringkat 110 dari 180 negara, dari skor 38 dan peringkat 96 pada 2021 (Paraswansa & Utomo, 2024a)

Kecurangan sering tersembunyi di balik pencatatan dan laporan keuangan, sehingga orang luar sulit mengetahuinya. Karena itu, laporan dari orang dalam menjadi sumber pendeteksi yang sangat penting. ACFE 2022 mencatat bahwa 42% kasus fraud terungkap melalui laporan atau aduan (Paraswansa & Utomo, 2024a). Tindakan melaporkan pelanggaran yang diketahui dari dalam organisasi inilah yang disebut *whistleblowing*. Penelitian di sektor perbankan menunjukkan bahwa sistem whistleblowing berpengaruh positif dan signifikan

terhadap pencegahan fraud (N. K. C. P. Dewi et al., 2025). Studi lain pada perbankan di Jakarta bahkan menemukan bahwa sistem whistleblowing memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan budaya organisasi, audit internal, dan tata kelola perusahaan (Silvian & Asmara, 2025).

Meskipun manfaatnya jelas, banyak pegawai tetap memilih diam. Salah satu penyebab utamanya adalah ketakutan akan pembalasan (retaliasi). Tinjauan sistematis menemukan bahwa ketakutan akan pembalasan, lemahnya perlindungan hukum, dan rendahnya kepercayaan pada sistem pelaporan menghambat whistleblowing, sementara dampak buruk bagi pelapor dapat berupa penurunan pangkat, pemecatan, dan masuk daftar hitam (Paraswansa & Utomo, 2024a). Kajian hukum menambahkan bahwa pelapor sering menghadapi intimidasi, ancaman, pelaporan balik, dan tekanan psikologis, yang dapat membuat mereka menarik kesaksian atau memilih diam (K. A. T. Dewi et al., 2025).

Untuk mengurangi rasa takut tersebut, banyak organisasi menyediakan saluran pelaporan anonim, yaitu saluran yang tidak mengharuskan pelapor menyebutkan identitasnya. Penelitian pada pegawai pemerintah Kabupaten Lombok Barat menemukan bahwa saluran pelaporan anonim berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat menggunakan sistem whistleblowing (Jaya et al., 2022). Dengan kata lain, anonimitas tampak seperti jawaban atas masalah retaliasi.

Namun, di sinilah muncul paradoksnya. Anonimitas dianggap melindungi pelapor, ttapi hasil penelitian tentang risiko pembalasan justru tidak seragam. Salah satu peneliti menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat, meskipun signifikansinya lemah ($p = 0,08$) (Jaya et al., 2022). Peneliti juga menemukan bahwa biaya pribadi dan sikap "diam" menurunkan niat melapor (A. A. Dewi & Anggara, 2024). Sebaliknya, peneliti lain menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap niat melapor pada ASN di Magelang, dan menduga bahwa para ASN tidak takut pada ancaman pembalasan (Zullaekha & Nustini, 2024). Selain itu, retaliasi dapat melemahkan pengaruh profesionalisme terhadap niat melapor (Baruwati & Fathmaningrum, 2023) dan kajian hukum menilai bahwa perlindungan pelapor ASN belum diatur secara khusus (Salida et al., 2026). Artinya, saluran anonim saja belum tentu cukup membuat pegawai berani bicara bila mereka tetap merasa tidak terlindungi.

Penelitia umumnya menguji anonimitas, retaliasi, atau perlindungan hukum secara terpisah, dan belum banyak yang menempatkannya dalam satu kerangka pembahasan. Padahal, memahami hubungan ketiganya penting agar organisasi tidak hanya membangun saluran pelaporan, tetapi juga membuat pegawai percaya bahwa melapor itu aman. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini merumuskan tiga pertanyaan: (1) bagaimana literatur menjelaskan peran anonimitas terhadap niat melaporkan kecurangan akuntansi; (2) bagaimana literatur menjelaskan pengaruh retaliasi terhadap niat tersebut; dan (3) mengapa hasil penelitian terkait keduanya tampak bertentangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan memetakan karakteristik 20 artikel terpilih, mengidentifikasi tema dominan terkait anonimitas dan retaliasi, membandingkan hasil empiris, serta merumuskan implikasi bagi pengembangan whistleblowing system. Pertanyaan kajian difokuskan pada bagaimana anonimitas dan risiko retaliasi berhubungan dengan niat pelaporan, faktor apa yang memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut, dan apa implikasinya bagi organisasi.

LANDASAN TEORI

Kecurangan Akuntansi dan Teori Segitiga Kecurangan

Kecurangan akuntansi adalah tindakan sengaja yang merugikan organisasi, misalnya menyalahgunakan aset atau memanipulasi laporan keuangan. Salah satu teori yang paling sering dipakai untuk menjelaskannya adalah *fraud triangle* dari Cressey (1953). Teori ini menyatakan bahwa kecurangan terjadi karena tiga hal: tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi (N. K. C. P. Dewi et al., 2025). Unsur "kesempatan" muncul ketika pengawasan lemah. Di

sinilah whistleblowing berperan, karena laporan dari orang dalam dapat menutup kesempatan tersebut. Sistem whistleblowing yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud pada bank umum di Bali (N. K. C. P. Dewi et al., 2025).

Whistleblowing dan Sistem Pelaporannya

Whistleblowing adalah tindakan seseorang melaporkan dugaan pelanggaran yang ia ketahui di dalam organisasinya. Tinjauan sistematis terhadap 26 artikel menemukan bahwa pendorong whistleblowing mencakup imbalan, faktor individu (termasuk *Theory of Planned Behavior*), dan dukungan organisasi, sedangkan penghambatnya mencakup ketakutan akan pembalasan, lemahnya perlindungan hukum, dan rendahnya kepercayaan pada sistem pelaporan (Paraswansa & Utomo, 2024b). Dalam praktik, whistleblowing dijalankan melalui *whistleblowing system* (WBS). Pada bank di Jakarta, WBS terbukti berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud dan menjadi variabel dengan pengaruh terkuat dibandingkan budaya organisasi dan audit internal(Silvian & Asmara, 2025).

Theory of Planned Behavior

Banyak penelitian whistleblowing memakai *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menyatakan bahwa niat seseorang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas perilaku (Jaya et al., 2022). Dengan teori ini, niat melapor dipahami sebagai hasil pertimbangan: apakah melapor dinilai baik, apakah lingkungan mendukung, dan apakah pelapor merasa mampu serta aman melakukannya. Komponen TPB berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pegawai menggunakan WBS (koefisien 0,441) (Jaya et al., 2022). Namun, tidak semua komponen selalu terbukti.

Anonimitas dalam Pelaporan

Anonimitas berarti pelapor dapat melapor tanpa menyebutkan identitasnya. Logikanya sederhana, jika tidak ada yang tahu siapa pelapornya, risiko dibalas menjadi lebih kecil. Saluran pelaporan anonim berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pegawai pemerintah menggunakan WBS (koefisien 0,201; p = 0,01) (Jaya et al., 2022). Meski demikian, anonimitas hanya menyembunyikan identitas. Ia tidak mengubah hal-hal lain yang membuat pegawai takut, seperti budaya organisasi dan lemahnya perlindungan hukum. Pembacaan ini adalah argumen penulis berdasarkan temuan studi-studi yang dibahas pada bagian berikutnya.

Retaliasi dan *Personal Cost*

Retaliasi adalah balasan negatif terhadap pelapor. Bentuknya dapat berupa penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, penugasan yang tidak diinginkan, hingga pemecatan (Zullaekha & Nustini, 2024). Dalam penelitian, persepsi pegawai tentang konsekuensi melapor ini biasa disebut *personal cost*. Hasilnya beragam. Ada yang menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat melapor (p = 0,028) (A. A. Dewi & Anggara, 2024) . Peneliti menemukan arah negatif tetapi dengan signifikansi lemah (p = 0,08) (Jaya et al., 2022). Sebaliknya, Penelitian lain menemukan pengaruh positif (koefisien 0,260; p = 0,000), yang mereka duga terjadi karena ASN yang diteliti cenderung tidak takut pada ancaman pembalasan (Zullaekha & Nustini, 2024).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sering diharapkan mengurangi rasa takut pelapor, tetapi buktinya belum seragam. Peneliti menemukan bahwa dukungan organisasi memperkuat pengaruh sikap "diam" dan norma subjektif, tetapi tidak memoderasi pengaruh *personal cost* (p = 0,180) (A. A. Dewi & Anggara, 2024). Peneliti juga menemukan bahwa dukungan organisasi tidak memperkuat pengaruh sikap maupun kontrol perilaku terhadap intensi whistleblowing

(Baruwati & Fathmaningrum, 2023). Artinya, dukungan organisasi belum tentu cukup untuk menghilangkan rasa takut akan pembalasan.

Perlindungan Hukum bagi Pelapor

Dari sisi hukum, perlindungan pelapor dinilai belum optimal. Pasal 10 UU No. 31 Tahun 2014 tidak bersifat mutlak sehingga pelapor masih berpotensi menghadapi tindakan balasan, dan undang-undang tersebut dinilai belum menegaskan definisi *whistleblower* beserta prosedur perlindungannya (K. A. T. Dewi et al., 2025). Untuk ASN, UU No. 20 Tahun 2023 memberi hak bantuan hukum, tetapi belum mengatur perlindungan khusus bagi pelapor (Salida et al., 2026).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis temuan penelitian terdahulu mengenai peran anonimitas dan ancaman retaliasi dalam keputusan *whistleblowing* atas kecurangan akuntansi. Metode SLR dilakukan melalui tahapan penelusuran, seleksi, evaluasi, dan analisis literatur secara sistematis guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap topik penelitian (Paraswansa & Utomo, 2024; Snyder, 2019) . Proses seleksi literatur dilaporkan menggunakan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 untuk memastikan transparansi dan keterlacakan pemilihan artikel (Page et al., 2021).

Penelusuran literatur dilakukan menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish* (PoP) melalui Google Scholar serta pencarian tambahan secara manual melalui situs jurnal dan sumber publikasi ilmiah lainnya. Kata kunci yang digunakan meliputi *whistleblowing*, *fraud reporting*, *anonymity*, *anonymous reporting*, *reporting channel*, *retaliation*, *fear of retaliation*, dan *personal cost*. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal penelitian empiris primer yang diterbitkan pada periode 2021–2026, relevan dengan anonimitas, ancaman retaliasi, dan keputusan *whistleblowing*, serta tersedia dalam bentuk teks lengkap. Sementara itu, artikel yang tidak relevan, berada di luar ruang lingkup penelitian, atau bukan penelitian empiris primer dikecualikan dari analisis.

Berdasarkan proses identifikasi, diperoleh 113 publikasi yang terdiri atas 100 rekaman dari pencarian awal dan 13 artikel tambahan melalui penelusuran situs publikasi ilmiah. Dari 100 rekaman awal, sebanyak 55 dikeluarkan pada tahap penyaringan, sedangkan 22 laporan tidak berhasil diperoleh sehingga tersisa 23 artikel untuk dinilai kelayakannya. Selanjutnya, 16 artikel dikeluarkan karena ketidaksesuaian hasil penelitian (9 artikel), variabel (1 artikel), ruang lingkup (4 artikel), serta bukan penelitian empiris primer (2 artikel). Dengan demikian, diperoleh 7 artikel dari pencarian awal dan 13 artikel tambahan yang memenuhi kriteria, sehingga 20 artikel digunakan dalam tinjauan sistematis.

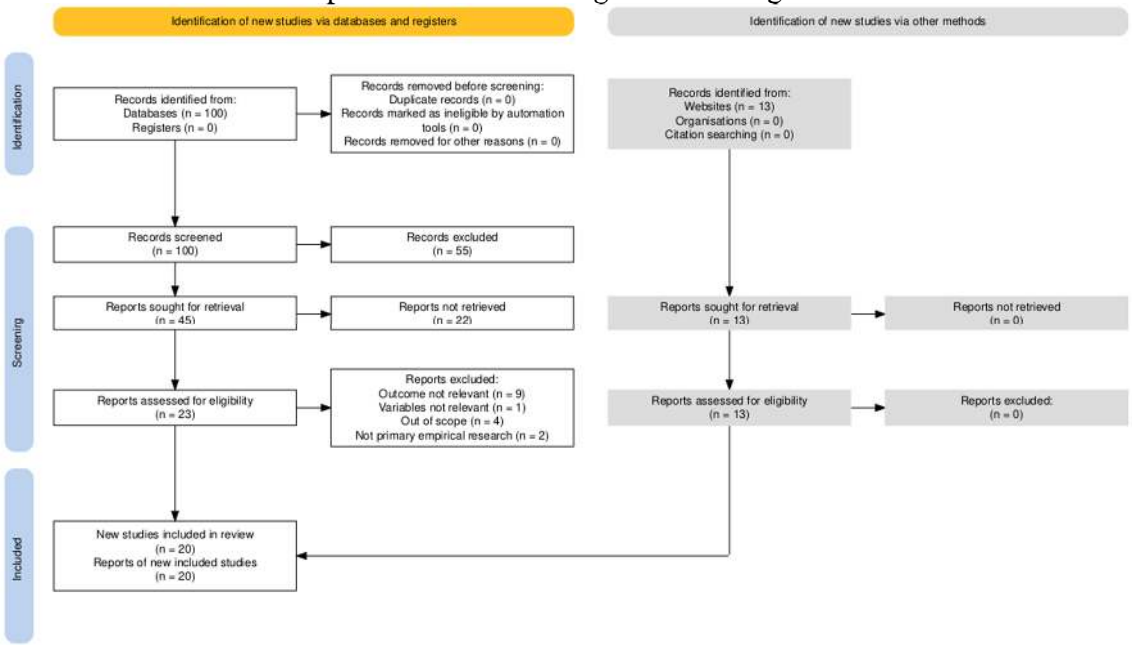
Data dari artikel terpilih dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui sintesis naratif dan tematik. Informasi penelitian disusun dalam matriks literatur berdasarkan penulis, tahun publikasi, metode, variabel, dan temuan utama. Analisis difokuskan pada tiga tema, yaitu peran anonimitas dalam keputusan *whistleblowing*, pengaruh ancaman retaliasi terhadap niat pelaporan, serta keterkaitan kedua faktor dalam perspektif akuntansi keperilakuan. Hasil analisis digunakan untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan kesenjangan temuan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelusuran literatur dilakukan menggunakan aplikasi *Publish or Perish* (PoP) melalui Google Scholar, dengan rentang pencarian tahun publikasi 2021–2026. Kata kunci yang

digunakan mencakup *whistleblowing*, *fraud reporting*, *anonymity*, *anonymous reporting*, *reporting channel*, *retaliation*, *fear of retaliation*, dan *personal cost*. Proses penelusuran menghasilkan 100 artikel dari basis data dan 13 artikel tambahan melalui penelusuran situs web jurnal dan penerbit, sehingga diperoleh 113 publikasi pada tahap identifikasi. Berdasarkan data penelusuran awal, sebanyak 43 artikel (43%) dari 100 artikel basis data diterbitkan pada tahun 2025–2026. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai keputusan *whistleblowing*, khususnya yang berkaitan dengan anonimitas, saluran pelaporan, ancaman retaliasi, dan biaya personal, masih menjadi perhatian dalam literatur ilmiah.

Proses seleksi artikel dilakukan dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 (Page et al., 2021), sebagaimana disajikan pada Gambar 1. Dari 100 artikel yang teridentifikasi melalui basis data, tidak ditemukan duplikasi maupun artikel yang dihapus sebelum penyaringan. Pada tahap *screening*, sebanyak 55 artikel dikeluarkan sehingga tersisa 45 artikel untuk ditelusuri teks lengkapnya. Sebanyak 22 artikel tidak berhasil diperoleh, sedangkan 23 artikel lainnya dilanjutkan ke tahap penilaian kelayakan (*eligibility*). Pada tahap tersebut, 16 artikel dikeluarkan karena ketidaksesuaian hasil penelitian (*outcome*) (n = 9), variabel penelitian (n = 1), ruang lingkup penelitian (n = 4), serta bukan penelitian empiris primer (n = 2). Dengan demikian, sebanyak 7 artikel dari basis data memenuhi kriteria inklusi. Sementara itu, seluruh 13 artikel tambahan dari penelusuran situs web berhasil diperoleh dan memenuhi kriteria kelayakan. Secara keseluruhan, 20 artikel penelitian dinyatakan memenuhi kriteria dan digunakan dalam analisis *Systematic Literature Review* (SLR) mengenai peran anonimitas dan ancaman retaliasi dalam keputusan *whistleblowing* atas kecurangan akuntansi.



Gambar 1. PRISMA Flowchart
Sumber: Diolah Penulis, 2026

Rekapitulasi alasan eksklusi artikel berdasarkan hasil penelusuran menggunakan *Publish or Perish* (PoP) disajikan pada Tabel 1. Dari 93 artikel yang tidak diikutsertakan dalam tinjauan sistematis, alasan eksklusi yang paling banyak ditemukan meliputi publikasi yang bukan merupakan artikel jurnal (28 artikel), artikel dengan akses terbatas sehingga teks lengkap tidak dapat diperoleh (22 artikel), serta publikasi yang bukan merupakan penelitian empiris primer (16 artikel). Sementara itu, tujuh artikel yang memenuhi kriteria inklusi dari penelusuran basis data memiliki jumlah sitasi berkisar antara 0 hingga 21 berdasarkan data PoP. Artikel

Wallmeier & Promann (2025) memiliki jumlah sitasi tertinggi, yaitu 21 sitasi, diikuti oleh Safitri (2022) dengan 18 sitasi.

No	Alasan/status	Jumlah record
1	Tidak dapat diakses penuh (artikel berbayar)	22
2	Bukan artikel jurnal (tesis/disertasi, prosiding, buku, working paper, laporan)	28
3	Jurnal tidak terindeks, tidak jelas kredibilitasnya, atau tidak dapat diakses	10
4	Bukan penelitian empiris primer (SLR, scoping review, konseptual, kajian hukum/kebijakan)	16
5	Hasil yang diteliti bukan keputusan atau niat melapor (outcome tidak relevan)	10
6	Di luar ruang lingkup, variabel atau tahun tidak sesuai	7
7	Memenuhi kriteria dan dimasukkan dalam kajian	7
	Total record basis data	100
	Ditambah artikel dari penelusuran situs web	13
	Total artikel yang dianalisis	20

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Seleksi Record

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tahun publikasi, sebanyak 20 artikel yang dianalisis tersebar dalam periode 2021–2026, sebagaimana disajikan pada Diagram 1. Pada tahun 2021, 2022, dan 2023, masing-masing terdapat dua artikel yang memenuhi kriteria penelitian. Jumlah tersebut meningkat menjadi empat artikel pada tahun 2024 dan mencapai jumlah tertinggi pada tahun 2025, yaitu delapan artikel (40%). Sementara itu, pada tahun 2026 terdapat dua artikel yang diikutsertakan dalam analisis. Secara keseluruhan, sebanyak 12 dari 20 artikel (60%) diterbitkan pada periode 2024–2025. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar literatur yang dianalisis berasal dari publikasi terbaru, sekaligus mengindikasikan meningkatnya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keputusan *whistleblowing*, khususnya anonimitas dan ancaman retaliasi, dalam penelitian yang terpilih.

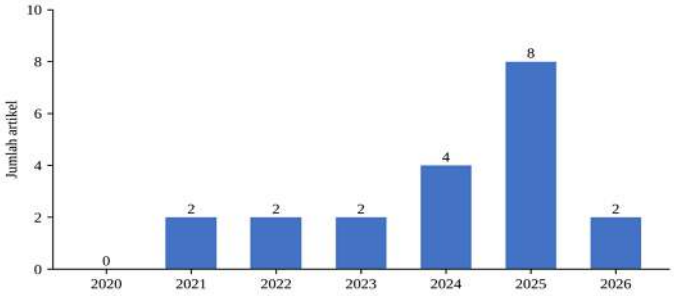


Diagram 1. Perkembangan Jumlah Artikel Whistleblowing Per Tahun

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan paradigma dan desain penelitian (Diagram 2), 14 artikel (70%) menggunakan survei kuantitatif, 5 artikel (25%) menggunakan eksperimen, dan 1 artikel (5%) menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik analisis yang paling sering muncul adalah PLS-SEM (SmartPLS, WarpPLS) pada sembilan artikel (45%), disusul analisis regresi pada dua artikel, sedangkan SEM/analisis mediasi digunakan pada dua artikel lain. Pada desain eksperimen, ANOVA digunakan pada tiga artikel (Nurhalizah & Saud, 2021; Priyastiwi & Setyowati, 2025; Wilson & Nelson, 2022), regresi logit pada Novaro et al. (2024), serta uji nonparametrik dan regresi panel pada Wallmeier & Promann (2025). Satu-satunya artikel kualitatif, Breliastiti et al. (2025), mewawancarai karyawan dan menganalisisnya secara tematik.

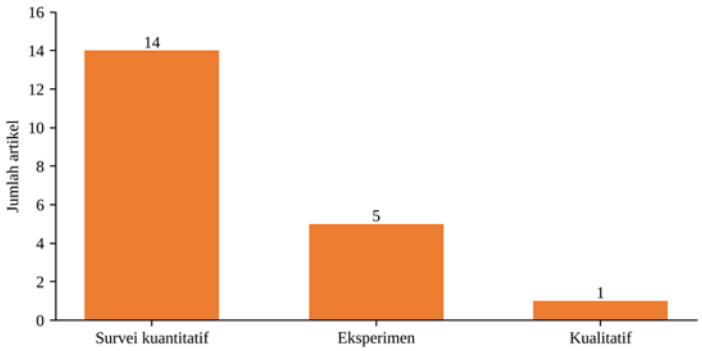


Diagram 2. Paradigma Penelitian pada Studi Keputusan Whistleblowing
Sumber: Diolah Penulis, 2026

Karakteristik masing-masing artikel diringkas pada Tabel 2. Sebanyak 15 dari 20 artikel (75%) dilakukan di Indonesia, sedangkan lima lainnya berasal dari Amerika Serikat (Wilson & Nelson, 2022), Jerman (Wallmeier & Promann, 2025), Italia (Novaro et al., 2024), China(Yu, 2026), dan satu studi lintas negara China–Jerman–Rusia (Oelrich, 2021). Ukuran sampel berkisar dari 70 responden (Mulyono & Sari, 2025) hingga 1.416 karyawan (Oelrich, 2021), dengan sampel terbesar pada survei di Indonesia sebanyak 396 pegawai BPKP (Pangestuti & Atmini, 2025).

No	Penulis (Tahun)	Subjek/Lokasi	Desain, sampel, dan analisis	Temuan utama
1	Baruwati & Fathmaningrum (2023)	ASN DPUPKP Provinsi DIY, Indonesia	Survei, n = 97; PLS-SEM (SmartPLS 4.0)	Personal cost berpengaruh negatif; keseriusan kecurangan, sikap, dan profesionalisme positif; kontrol perilaku tidak berpengaruh; dukungan organisasi tidak memperkuat; retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme.
2	Pangestuti & Atmini (2025)	Pegawai BPKP RI (33 unit kerja), Indonesia	Survei, n = 396; PLS-SEM (SmartPLS 3.0)	Fraud awareness, pelaporan anonim, dan aksesibilitas saluran berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing.
3	Muklis & Novius (2024)	Alumni akuntansi UIN Suska Riau yang sudah bekerja, Indonesia	Survei, n = 100; regresi linier berganda	Religiusitas, status pelaku, pendidikan etika, dan keseriusan kecurangan berpengaruh; personal cost dan interaksinya dengan reporting channel tidak berpengaruh.
4	Breliastiti et al. (2025)	Karyawan perusahaan di Indonesia (dominan sektor keuangan)	Kualitatif, 36 wawancara (18 memenuhi kriteria); analisis tematik (NVivo)	WBS meningkatkan transparansi, tetapi tindak lanjut kasus kecil lemah dan ada ketakutan retaliasi sosial; kenyamanan pelapor bergantung pada jaminan anonimitas dan transparansi proses; 61% responden ragu terhadap mekanisme perlindungan.
5	Priyastiwi & Setyowati (2025)	Karyawan organisasi pemerintah dan swasta, Indonesia	Eksperimen daring 2×2, n valid = 106 (dari 143); ANOVA	Keamanan saluran meningkatkan niat tetapi tidak memengaruhi kepercayaan; insentif keuangan memengaruhi kepercayaan dan niat, dengan efek lebih kuat ketika keamanan saluran rendah.
6	Abraham et al. (2023)	Masyarakat umum Indonesia	Korelasional prediktif, n = 374; analisis mediasi	Persepsi keterampilan melapor memediasi pengaruh kesadaran kelas dan persepsi probabilitas pembalasan terhadap niat whistleblowing.
7	Oelrich (2021)	Karyawan di China, Jerman, dan Rusia	Studi lapangan, n = 1.416 (127 whistleblower	Perbedaan niat dan perilaku aktual terletak pada besarnya efek: efek retaliasi dan compliance measures lebih besar pada

			aktual); SEM dan uji-z	keputusan nyata; hasil serupa antarnegara; gender, hierarki, dan masa kerja tidak signifikan.
8	Hakami et al. (2024)	Mahasiswa akuntansi Univ. Trunojoyo Madura dan Univ. Bahaudin Mudhary, Indonesia	Survei, n = 156; PLS-SEM (WarpPLS 7.0)	Lingkungan etis mikrososial dan personal cost berpengaruh; anonymous reporting channel tidak berpengaruh; peer-reporting type memperlemah pengaruh anonymous reporting channel.
9	Herlinawati et al. (2026)	ASN Pemerintah Kabupaten Pamekasan, Indonesia	Survei, n ≥ 100; PLS-SEM; R^2 = 0,848	Persepsi anonimitas berpengaruh positif; risiko retaliasi juga berpengaruh positif (anomali).
10	Wilson & Nelson (2022)	Partisipan Amazon MTurk, Amerika Serikat	Eksperimen 2×2, n = 140; ANOVA	Reward berpengaruh terhadap niat melapor (marginal pada skala Likert, signifikan pada skala biner); perlindungan anti-retaliasi tidak berpengaruh.
11	Zullaekha & Nustini (2024)	Pegawai pemerintah Kota/Kabupaten Magelang, Indonesia	Survei, n = 153; convenience sampling	Keseriusan kecurangan, komitmen profesional, dan personal cost berpengaruh positif; moral intensity dan reward tidak berpengaruh; religiusitas tidak memoderasi.
12	Hakim et al. (2025)	Mahasiswa akuntansi tiga PTN di Madura, Indonesia	Survei, n = 182; PLS-SEM (SmartPLS 4)	Personal cost berpengaruh positif; lingkungan etis mikrososial tidak memoderasi; group cohesion dan peer-reporting type memoderasi sebagian.
13	Nurhalizah & Saud (2021)	Mahasiswa S1 Akuntansi UMY, Indonesia	Eksperimen 2×2×2, n = 165; ANOVA	Keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh signifikan; saluran anonim dan retaliasi rendah lebih efektif meningkatkan niat, terutama pada keseriusan tinggi.
14	Safitri (2022)	Karyawan BPR Provinsi Riau, Indonesia	Survei, n = 90; PLS-SEM (WarpPLS 6)	Komitmen organisasi dan perlindungan hukum berpengaruh positif; personal cost tidak berpengaruh negatif.
15	Wallmeier & Promann (2025)	Eksperimen laboratorium (mahasiswa), Jerman	Eksperimen laboratorium, 4 perlakuan, 147 subjek; uji nonparametrik dan regresi panel	Perlindungan whistleblower (imunitas, anonimitas) menekan penyimpangan dan meningkatkan pelaporan, tetapi dapat menurunkan kerja sama manajer–karyawan.
16	Handayani et al. (2025)	Auditor BPKP Perwakilan Bali dan Nusa Tenggara, Indonesia	Survei, n = 197 (dari 211); PLS	Moral intensity dan status pelanggar berpengaruh positif; personal cost negatif; retaliasi memperlemah pengaruh negatif personal cost.
17	Novaro et al. (2024)	Pegawai pemerintah kota besar di Eropa (Milan)	Eksperimen survei, n = 716 (139 kontrol, 577 perlakuan); regresi logit	Pemberian informasi konsekuensi pelaporan (framing) tidak meningkatkan perilaku pelaporan secara signifikan (H1 ditolak).
18	Yu (2026)	Mahasiswa akuntansi di China	Survei, n = 272; regresi hierarkis	Lima karakteristik individu memengaruhi niat melapor internal dan eksternal; personal cost berhubungan positif; Zhong-Yong memperkuat sebagian besar pengaruh pada tingkat sedang–rendah, kecuali sikap dan independensi.

19	Arismaya (2025)	Mahasiswa mata kuliah Auditing UIN Salatiga, Indonesia	Survei, n = 172 (sampling jenuh); PLS	Personal cost tidak berpengaruh; keseriusan kecurangan, komitmen organisasi, dan profesionalisme berpengaruh positif.
20	Mulyono & Sari (2025)	Responden di Indonesia	Survei, n = 70; PLS	Ketakutan terhadap pembalasan, lingkungan kerja, dan responsivitas sistem internal berpengaruh signifikan terhadap niat melapor.

Tabel 2. Ringkasan 20 Artikel yang Dianalisis

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan objek penelitian (Tabel 3), pegawai dan auditor pemerintah Indonesia serta mahasiswa akuntansi/auditing masing-masing diteliti pada lima artikel (25%). Artikel lain meneliti karyawan lintas sektor dan masyarakat umum Indonesia (empat artikel; 20%), partisipan eksperimen daring dan laboratorium (dua artikel; 10%), serta karyawan perbankan, alumni akuntansi, pegawai publik Eropa, dan karyawan lintas negara yang masing-masing satu artikel (5%). Dua di antara kelompok pegawai pemerintah tersebut adalah pegawai dan auditor BPKP (Handayani et al., 2025; Pangestuti & Atmini, 2025). Jika mahasiswa dan alumni akuntansi serta auditor dan pegawai pemerintah digabung, 11 dari 20 artikel (55%) meneliti subjek yang dekat dengan lingkungan akuntansi, audit, dan sektor publik, sehingga relevan dengan konteks kecurangan akuntansi.

No	Objek penelitian	Jumlah	Persentase
1	Pegawai/auditor pemerintah Indonesia (ASN, BPKP)	5	25%
2	Mahasiswa akuntansi/auditing	5	25%
3	Karyawan lintas sektor dan masyarakat umum Indonesia	4	20%
4	Partisipan eksperimen daring/laboratorium (AS dan Jerman)	2	10%
5	Karyawan perbankan (BPR)	1	5%
6	Alumni akuntansi yang sudah bekerja	1	5%
7	Pegawai sektor publik Eropa (Milan)	1	5%
8	Karyawan lintas negara (China, Jerman, Rusia)	1	5%
	Total	20	100%

Tabel 3. Objek Penelitian pada 20 Artikel

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Teori yang digunakan disajikan pada Tabel 4. Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan kerangka yang paling dominan, digunakan pada 11 artikel (55%), diikuti Prosocial Behavior Theory pada lima artikel (25%) dan Prospect Theory pada dua artikel (10%). Teori lain seperti grid-group cultural theory, social learning theory, social identity theory, self-determination theory, crowding-out motivation theory, teori permainan, dan model keputusan etis masing-masing hanya muncul pada satu artikel. Satu artikel eksperimen (Wilson & Nelson, 2022) tidak menyebut kerangka teori eksplisit dan berangkat dari ketentuan Sarbanes-Oxley Act dan Dodd-Frank Act. Sebagian artikel menggunakan lebih dari satu teori, misalnya TPB bersama prosocial behavior pada Pangestuti & Atmini (2025) dan Safitri (2022). Hanya sedikit artikel yang memakai teori yang secara eksplisit menekankan risiko dan kerugian, seperti Prospect Theory (dua artikel), sehingga pertimbangan ancaman retaliasi umumnya dibahas sebagai variabel dalam kerangka TPB dan prosocial behavior, bukan sebagai inti teori.

No	Teori	Jumlah	Persentase*
1	Theory of Planned Behavior (TPB)	11	55%
2	Prosocial Behavior Theory	5	25%
3	Prospect Theory	2	10%
4	Grid-Group Cultural Theory (dan rational choice)	1	5%

5	Social Learning Theory	1	5%
6	Social Identity Theory	1	5%
7	Self-Determination Theory	1	5%
8	Crowding-Out Motivation Theory	1	5%
9	Teori permainan (trust game)	1	5%
10	Model keputusan etis (Alleyne et al.) dan Zhong-Yong	1	5%
11	Tanpa kerangka teori eksplisit	1	5%

**Dari 20 artikel; satu artikel dapat menggunakan lebih dari satu teori sehingga total melebihi 100%.*

Tabel 4. Teori yang Digunakan pada 20 Artikel

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Ditinjau dari jumlah variabel terikat pada Tabel 5, ditemukan sebanyak 14 artikel (70%) hanya menggunakan satu variabel terikat, yaitu niat whistleblowing. Empat artikel (20%) memakai dua variabel terikat: niat dan kepercayaan (Priyastiwi & Setyowati, 2025) , niat dan perilaku aktual (Oelrich, 2021) , niat dan perilaku pelaporan (Novaro et al., 2024) , serta niat melapor internal dan eksternal (Yu, 2026) . (Wallmeier & Promann, 2025) menggunakan tiga luaran, yaitu pelaporan, penggelapan, dan kerja sama dalam trust game. Artikel kualitatif tidak memiliki variabel terikat. Seluruh artikel survei dan sebagian besar eksperimen mengukur niat sebagai proksi keputusan whistleblowing, bukan perilaku nyata, dan hanya (Oelrich, 2021) yang membandingkan secara langsung niat dengan keputusan aktual.

Jumlah variabel terikat	Frekuensi	Persentase	Artikel (No. pada Tabel 2)
0 (kualitatif, tanpa variabel terikat)	1	5%	4
1	14	70%	1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 19, 20
2	4	20%	5, 7, 17, 18
3	1	5%	15
Total	20	100%	

Tabel 5 Jumlah Variabel Terikat pada 20 Artikel

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Klasifikasi variabel disajikan pada Tabel 6. Dari 23 variabel yang diidentifikasi, personal cost merupakan variabel yang paling banyak diujiada sebanyak 9 artikel, diikuti retaliasi (7 artikel, baik sebagai prediktor maupun moderator), serta anonimitas/keamanan saluran dan keseriusan kecurangan masing-masing 5 artikel. Variabel moderasi yang dipakai antara lain retaliasi, religiusitas, reporting channel, dukungan organisasi, peer-reporting type, group cohesion, lingkungan etis mikrososial, dan Zhong-Yong, sedangkan variabel mediasi hanya ditemukan pada Abraham et al., 2023 , yaitu persepsi keterampilan melapor. Variabel kontrol dilaporkan secara eksplisit hanya pada sebagian kecil artikel. Dua variabel yang menjadi fokus kajian ini, yaitu anonimitas dan retaliasi, diuji bersama hanya pada dua artikel (Herlinawati et al., 2026; Nurhalizah & Saud, 2021) , dan tidak ditemukan artikel yang menguji anonimitas, retaliasi, dan personal cost sekaligus dalam satu model. Dalam kajian ini, personal cost dipandang sebagai bentuk biaya pribadi yang menyertai ancaman retaliasi, sedangkan sintesis diarahkan pada anonimitas dan retaliasi sebagai dua faktor utama yang membedakan keputusan melapor dan diam.

No	Variabel	Peran	Jml	Artikel (No.)	Ringkasan arah temuan
1	Personal cost	Independen	9	1, 3, 8, 11, 12, 14, 16, 18, 19	Negatif (2), positif (4), tidak signifikan (3)
2	Retaliasi / risiko retaliasi / fear of retaliation	Independen (5); moderasi (2)	7	6, 7, 9, 13, 20; 1, 16	Beragam: positif (9), retaliasi rendah lebih efektif (13), signifikan (20), efek lebih besar pada perilaku aktual (7); sebagai moderator memperlemah (1, 16)
3	Anonimitas / keamanan saluran	Independen	5	2, 5, 8, 9, 13	Positif (4), tidak signifikan (1)
4	Saluran pelaporan (reporting channel)	Moderasi	1	3	Tidak signifikan
5	Keseriusan kecurangan	Independen	5	1, 3, 11, 13, 19	Positif (4), tidak signifikan (1)
6	Komitmen organisasi/profesional dan profesionalisme	Independen	4	1, 11, 14, 19	Positif (4)
7	Status pelaku	Independen	2	3, 16	Positif (2)
8	Moral intensity	Independen	2	11, 16	Positif (1), tidak signifikan (1)
9	Religiusitas	Independen (1); moderasi (1)	2	3; 11	Positif sebagai prediktor; tidak memoderasi
10	Insentif keuangan / reward	Independen	3	5, 10, 11	Positif (2), tidak signifikan (1)
11	Perlindungan hukum / imunitas / anti-retaliasi	Independen	3	10, 14, 15	Positif (14, 15), tidak signifikan (10)
12	Dukungan organisasi	Moderasi	1	1	Tidak memperkuat
13	Fraud awareness dan aksesibilitas saluran	Independen	1	2	Positif
14	Pendidikan etika	Independen	1	3	Positif
15	Lingkungan kerja / lingkungan etis mikrososial	Independen (2); moderasi (1)	3	8, 20; 12	Signifikan sebagai prediktor; tidak memoderasi (12)
16	Group cohesion dan peer-reporting type	Moderasi	2	8, 12	Memoderasi sebagian
17	Zhong-Yong	Moderasi	1	18	Memperkuat sebagian besar pengaruh pada tingkat sedang–rendah
18	Responsivitas sistem internal	Independen	1	20	Signifikan
19	Persepsi keterampilan melapor (reporting skill)	Mediasi	1	6	Memediasi pengaruh kesadaran kelas dan persepsi pembalasan
20	Kesadaran kelas (class consciousness)	Independen	1	6	Prediktor melalui mediasi
21	Usia, gender, masa kerja, hierarki	Kontrol / independen	2	7, 17	Umumnya tidak signifikan; usia memprediksi niat (7)

22	Framing informasi	Independen	1	17	Tidak signifikan
23	Rasionalisasi dan sistem reward/punishment	Independen	1	20	Tidak termasuk faktor yang signifikan

Tabel 6 Klasifikasi Variabel pada 20 Artikel

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Tema pertama membahas anonimitas dan saluran pelaporan yang memberikan perlindungan terhadap identitas pelapor. Jaminan ini menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang sebelum memutuskan untuk melaporkan kecurangan. Dari lima artikel yang menguji anonimitas atau keamanan saluran pelaporan, empat di antaranya menunjukkan pengaruh positif terhadap keputusan atau niat melapor. Hasil tersebut ditemukan dalam penelitian (Pangestuti & Atmini, 2025) pada pegawai BPKP, (Herlinawati et al., 2026) pada ASN Pamekasan, Nurhalizah & Saud (2021) melalui eksperimen mahasiswa, serta (Priyastiwi & Setyowati, 2025) melalui eksperimen karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh (Hakami et al., 2024) , yang menunjukkan bahwa anonymous reporting channel tidak berpengaruh signifikan, meskipun pengaruhnya menjadi lebih lemah ketika dikaitkan dengan peer-reporting type. Penelitian (Muklis et al., 2024) juga menunjukkan bahwa reporting channel tidak memoderasi hubungan antara personal cost dan niat melapor. Sementara itu, (Yu, 2026) menemukan bahwa saluran pelaporan internal maupun eksternal tidak memoderasi hubungan antara sikap, independensi, dan niat melapor. Dari sisi kualitatif, (Breliastiti et al., 2025) memperlihatkan bahwa kenyamanan seseorang dalam melaporkan pelanggaran berkaitan dengan adanya jaminan anonimitas dan kepercayaan terhadap manajemen. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa anonimitas umumnya dapat mendorong seseorang untuk melapor, tetapi keberadaan saluran anonim saja belum tentu cukup apabila pelapor belum memiliki kepercayaan terhadap saluran dan pihak yang mengelolanya.

Retaliasi dan personal cost mewakili sisi diam dalam keputusan whistleblowing, yaitu biaya yang dipertimbangkan pelapor sebelum melapor. Tema kedua adalah ancaman retaliasi dan personal cost sebagai biaya yang harus ditanggung pelapor, dengan temuan yang paling beragam. Personal cost berpengaruh negatif pada (Baruwati & Fathmaningrum, 2023) dan (Handayani et al., 2025) , tidak berpengaruh pada (Arismaya, 2025; Muklis et al., 2024; Safitri, 2022) , tetapi justru berpengaruh positif pada (Hakami et al., 2024; Hakim et al., 2025; Yu, 2026; Zullaekha & Nustini, 2024) . Pada retaliasi, (Nurhalizah & Saud, 2021) menemukan retaliasi rendah lebih efektif meningkatkan niat, (Mulyono & Sari, 2025) menemukan ketakutan terhadap pembalasan berpengaruh signifikan, dan (Herlinawati et al., 2026) justru menemukan risiko retaliasi berpengaruh positif. Sebagai moderator, retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme (Baruwati & Fathmaningrum, 2023) dan memperlemah pengaruh negatif personal cost (Handayani et al., 2025; Oelrich, 2021) menunjukkan bahwa efek retaliasi lebih besar pada keputusan melapor yang nyata dibandingkan yang hipotetis, sedangkan (Abraham et al., 2023) menemukan persepsi pembalasan mendorong niat melalui peningkatan persepsi keterampilan melapor.

Tema ketiga mencakup perlindungan pelapor, pemberian insentif, dan penyampaian informasi sebagai berbagai upaya yang dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk melapor**.** (Priyastiwi & Setyowati, 2025) menemukan bahwa insentif keuangan dapat meningkatkan niat melapor sekaligus kepercayaan terhadap pelaporan. Hasil serupa terkait niat melapor juga ditemukan oleh (Wilson & Nelson, 2022) , meskipun penelitian (Zullaekha & Nustini, 2024) menunjukkan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh signifikan. Pada aspek perlindungan**,** (Wilson & Nelson, 2022) tidak menemukan pengaruh signifikan dari perlindungan anti-retaliasi, sedangkan (Safitri, 2022) menemukan bahwa perlindungan hukum berpengaruh positif terhadap niat melapor**.** (Wallmeier & Promann, 2025) menambahkan bahwa perlindungan terhadap whistleblower, khususnya melalui imunitas dan anonimitas,

dapat meningkatkan pelaporan serta menekan tindakan penyimpangan. Namun, perlindungan tersebut juga ditemukan dapat mengurangi kerja sama di dalam organisasi. Berbeda dari penelitian-penelitian tersebut, (Novaro et al., 2024) menemukan bahwa pemberian informasi mengenai konsekuensi pelaporan tidak mengubah perilaku pelaporan pegawai publik secara signifikan. Sementara itu, eksperimen (Nurhalizah & Saud, 2021) menunjukkan bahwa kombinasi saluran anonim dan tingkat retaliasi yang rendah lebih efektif dalam meningkatkan niat melapor, terutama ketika pelanggaran yang terjadi dinilai serius.

Tema keempat mencakup faktor etis, individual, dan organisasional yang hasilnya relatif konsisten dan menjadi konteks bagi keputusan melapor. Keseriusan kecurangan berpengaruh positif pada empat dari lima artikel yang mengujinya (Arismaya, 2025; Baruwati & Fathmaningrum, 2023; Muklis et al., 2024; Zullaekha & Nustini, 2024) , kecuali pada eksperimen (Nurhalizah & Saud, 2021) . Komitmen organisasi, komitmen profesional, dan profesionalisme berpengaruh positif pada keempat artikel yang mengujinya. Status pelaku pelanggaran berpengaruh positif pada (Handayani et al., 2025; Muklis et al., 2024) , sedangkan moral intensity berpengaruh pada (Handayani et al., 2025) tetapi tidak pada (Zullaekha & Nustini, 2024) . Religiusitas dan pendidikan etika berpengaruh pada alumni akuntansi (Muklis et al., 2024) , namun religiusitas tidak memoderasi hubungan komitmen profesional maupun personal cost dengan niat (Zullaekha & Nustini, 2024) .

Pembahasan

Hasil telaah memperlihatkan bahwa penelitian mengenai keputusan whistleblowing, yaitu pilihan seseorang untuk tetap diam atau melaporkan suatu pelanggaran, pada periode 2021–2026 masih banyak dilakukan di Indonesia. Sebanyak 75% artikel berasal dari konteks Indonesia, terutama sektor publik dan mahasiswa akuntansi. Dari segi metode, penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei masih mendominasi, yaitu sebesar 70%. Teori *Theory of Planned Behavior* (TPB) paling banyak digunakan, dengan proporsi 55%. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk melapor umumnya dijelaskan melalui pertimbangan sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Selain itu, teori *prosocial behavior* yang digunakan dalam 25% artikel memberikan sudut pandang lain, yaitu bahwa tindakan melapor juga dapat didorong oleh keinginan untuk melindungi kepentingan organisasi.

Meskipun demikian, penggunaan mahasiswa sebagai responden dalam lima artikel dan dominannya partisipan eksperimen perlu menjadi perhatian. Hasil penelitian dengan responden mahasiswa belum tentu sepenuhnya menggambarkan keputusan auditor atau pegawai yang menghadapi risiko langsung ketika melaporkan pelanggaran. Hal ini sejalan dengan temuan (Oelrich, 2021) , yang menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi niat dan perilaku melapor secara aktual relatif sama, tetapi pengaruh retaliasi dan langkah-langkah kepatuhan cenderung diremehkan ketika keputusan hanya diukur melalui skenario hipotetis. Di sisi lain, keterlibatan subjek dari bidang akuntansi, audit, dan sektor publik dalam 11 dari 20 artikel tetap membuat hasil telaah ini relevan untuk memahami pelaporan kecurangan akuntansi. Namun, perlu diingat bahwa sebagian besar penelitian masih mengukur niat melapor, bukan tindakan pelaporan yang benar-benar dilakukan.

Anonimitas dan saluran pelaporan menjadi salah satu aspek yang cukup konsisten dalam mendorong seseorang untuk melapor. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa jaminan kerahasiaan identitas dapat meningkatkan niat melapor, sehingga seseorang memiliki alasan lebih kuat untuk menyampaikan informasi daripada memilih diam (Herlinawati et al., 2026; Nurhalizah & Saud, 2021; Pangestuti & Atmini, 2025; Priyastiwi & Setyowati, 2025) . Hasil ini juga didukung oleh (Breliastiti et al., 2025) , yang menunjukkan bahwa anonimitas dan kepercayaan menjadi bagian penting dalam membangun kenyamanan pengguna sistem pelaporan. Namun, adanya fasilitas anonim belum tentu langsung membuat seseorang percaya dan bersedia menggunakannya (Priyastiwi & Setyowati, 2025) , misalnya, menemukan bahwa

keamanan saluran dapat meningkatkan niat melapor, tetapi tidak diikuti peningkatan kepercayaan. (Hakami et al., 2024) juga menunjukkan bahwa pengaruh *anonymous reporting channel* baru muncul ketika dimoderasi oleh *peer-reporting type*. Selain itu (Breliastiti et al., 2025) mencatat bahwa 61% responden masih meragukan mekanisme perlindungan yang tersedia dan menilai tindak lanjut terhadap kasus-kasus kecil masih lemah. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan saluran anonim perlu didukung oleh proses penanganan laporan yang jelas dan dapat dipercaya. Pelapor tidak hanya membutuhkan jaminan bahwa identitasnya terlindungi, tetapi juga kepastian bahwa laporan yang disampaikan akan ditindaklanjuti.

Berbeda dengan anonimitas yang cenderung menunjukkan hasil positif, personal cost memperlihatkan hasil penelitian yang lebih beragam. Sebagai biaya atau konsekuensi pribadi yang mungkin muncul setelah seseorang melaporkan pelanggaran, variabel ini dapat memengaruhi keputusan untuk melapor dengan cara yang berbeda pada setiap konteks. Pengaruh negatif ditemukan pada penelitian terhadap ASN dan auditor pemerintah (Baruwati & Fathmaningrum, 2023; Handayani et al., 2025) . Sementara itu, (Arismaya, 2025; Muklis et al., 2024; Safitri, 2022) tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Hasil yang berbeda justru ditemukan oleh (Hakami et al., 2024; Hakim et al., 2025; Yu, 2026; Zullaekha & Nustini, 2024) , yang melaporkan pengaruh positif. Penulis pada penelitian yang menemukan pengaruh positif mengaitkan hasil tersebut dengan dorongan prososial atau norma budaya yang dimiliki responden. Adapun (Safitri, 2022) menghubungkan hasil yang tidak signifikan dengan keberadaan sistem whistleblowing dan perhatian manajemen dalam lingkungan perbankan. Perbedaan ini memperlihatkan bahwa pengaruh personal cost tidak dapat dilepaskan dari karakteristik responden dan kondisi organisasi. Selain itu, penggunaan skenario hipotetis, terutama pada penelitian yang melibatkan mahasiswa, memungkinkan risiko yang dipertimbangkan responden berbeda dari risiko yang benar-benar dihadapi oleh seorang pegawai ketika melaporkan pelanggaran.

Hasil penelitian mengenai ancaman retaliasi juga belum menunjukkan pola yang seragam. (Mulyono & Sari, 2025; Nurhalizah & Saud, 2021) memberikan gambaran bahwa ancaman atau ketakutan terhadap pembalasan dapat menghambat keberanian seseorang untuk melapor. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Herlinawati et al., 2026) , yang melaporkan pengaruh positif risiko retaliasi dan menafsirkannya sebagai tantangan etis yang dapat memicu keberanian moral(Abraham et al., 2023) juga menemukan bahwa persepsi mengenai pembalasan dapat mendorong niat melapor melalui peningkatan persepsi atas kemampuan untuk melakukan pelaporan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa ancaman tidak selalu direspons dengan cara yang sama oleh setiap individu. Dalam kondisi tertentu, risiko pembalasan dapat membuat seseorang enggan melapor, tetapi pada kondisi lain justru dapat berkaitan dengan keberanian untuk mengungkapkan pelanggaran.

Peran retaliasi sebagai variabel moderasi pun memperlihatkan hasil yang perlu diperhatikan. (Baruwati & Fathmaningrum, 2023) menemukan bahwa retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme, sedangkan (Handayani et al., 2025) menunjukkan bahwa retaliasi memperlemah pengaruh negatif personal cost. Di sisi lain, (Wilson & Nelson, 2022) tidak menemukan bahwa perlindungan anti-retaliasi mampu meningkatkan niat melapor secara signifikan, sementara (Safitri, 2022) menemukan pengaruh positif dari perlindungan hukum. Artinya, keberadaan aturan perlindungan belum tentu cukup untuk mendorong pelaporan apabila pelapor belum yakin bahwa perlindungan tersebut benar-benar dapat diberikan. Hubungan antara anonimitas dan retaliasi juga belum banyak diuji secara bersamaan karena hanya dua artikel yang membahas keduanya. Eksperimen (Nurhalizah & Saud, 2021) menunjukkan bahwa saluran anonim yang disertai tingkat retaliasi rendah merupakan kombinasi paling efektif dalam meningkatkan niat melapor. Sementara itu, (Herlinawati et al., 2026) menemukan bahwa persepsi anonimitas dan risiko retaliasi sama-sama berpengaruh

positif. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara perlindungan identitas dan ancaman pembalasan masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain anonimitas dan retaliasi, faktor etis dan organisasional juga ikut membentuk keputusan seseorang untuk melaporkan pelanggaran. Keseriusan kecurangan, komitmen organisasi atau profesional, profesionalisme, dan status pelaku menunjukkan pola pengaruh yang relatif lebih konsisten. Seseorang cenderung memiliki niat melapor lebih kuat ketika pelanggaran yang ditemukan dianggap serius dan terdapat keterikatan terhadap nilai-nilai profesi maupun organisasi. Hasil yang berbeda pada penelitian (Nurhalizah & Saud, 2021) kemungkinan berkaitan dengan desain eksperimen yang menguji tingkat keseriusan pelanggaran bersama kondisi retaliasi dan saluran pelaporan. Faktor lain juga turut memberikan gambaran mengenai pentingnya lingkungan organisasi. (Hakami et al., 2024) menyoroti lingkungan etis dalam kelompok sosial, (Mulyono & Sari, 2025) membahas lingkungan kerja dan responsivitas sistem internal, sedangkan (Pangestuti & Atmini, 2025) menunjukkan peran *fraud awareness* dan aksesibilitas. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keputusan melapor bukan hanya dipengaruhi oleh keberanian dan nilai pribadi, tetapi juga oleh lingkungan kerja serta sistem yang tersedia untuk menerima laporan.

Pada aspek insentif dan kebijakan perlindungan, hasil penelitian juga belum sepenuhnya sejalan. (Priyastiwi & Setyowati, 2025; Wilson & Nelson, 2022) menemukan bahwa insentif keuangan dapat meningkatkan niat melapor. Namun, (Zullaekha & Nustini, 2024) tidak menemukan pengaruh signifikan dari pemberian reward pada pegawai pemerintah. Temuan (Wallmeier & Promann, 2025) memberikan tambahan sudut pandang bahwa perlindungan melalui imunitas dan anonimitas memang dapat meningkatkan pelaporan serta menekan penyimpangan, tetapi juga berpotensi mengurangi kepercayaan dan kerja sama antara atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan perlindungan perlu dirancang dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap hubungan di dalam organisasi. Sementara itu, (Novaro et al., 2024) menemukan bahwa pemberian informasi mengenai konsekuensi pelaporan belum mampu mengubah perilaku pegawai publik secara signifikan. Artinya, penyampaian informasi saja belum tentu cukup untuk mendorong pelaporan apabila tidak disertai saluran yang mudah digunakan, perlindungan yang dapat dipercaya, dan lingkungan organisasi yang mendukung.

Dari segi metodologi, penggunaan PLS-SEM masih cukup dominan, dengan hampir separuh artikel menerapkan pendekatan tersebut. Jumlah responden pada penelitian survei relatif kecil, berkisar antara 70 hingga 396 orang. Sebagian besar penelitian juga menggunakan data potong lintang dan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Kondisi ini perlu diperhatikan karena topik whistleblowing berkaitan dengan keputusan yang sensitif dan berpotensi menimbulkan bias keinginan sosial dalam jawaban responden. (Baruwati & Fathmaningrum, 2023; Safitri, 2022) , misalnya, mengakui keterbatasan tersebut serta menyarankan penggunaan wawancara sebagai pendekatan tambahan. Selain itu, pengukuran variabel dalam setiap penelitian belum sepenuhnya seragam. Anonimitas dapat diukur melalui persepsi responden, kondisi eksperimen, atau ketersediaan saluran pelaporan. Sementara itu, retaliasi dapat diukur berdasarkan risiko, ketakutan terhadap pembalasan, maupun perbedaan kondisi retaliasi rendah dan tinggi. Perbedaan cara pengukuran ini membuat hasil antarpenelitian tidak selalu dapat dibandingkan secara langsung dan menjadi salah satu alasan munculnya temuan yang beragam.

Secara keseluruhan, hasil telaah menunjukkan bahwa keputusan untuk melapor atau tetap diam terbentuk dari beberapa pertimbangan yang saling berkaitan. Anonimitas, keseriusan pelanggaran, dan komitmen profesional menjadi faktor yang relatif konsisten dalam mendorong niat melapor. Sebaliknya, pengaruh ancaman retaliasi dan personal cost masih bergantung pada karakteristik individu, lingkungan organisasi, serta kondisi pelaporan yang dihadapi. Dalam konteks kecurangan akuntansi, perlindungan identitas perlu disertai

mekanisme penanganan laporan dan perlindungan dari retaliasi yang benar-benar dapat dipercaya. Tanpa dukungan tersebut, keberadaan saluran pelaporan belum tentu membuat pegawai merasa aman untuk menyampaikan pelanggaran.

Telaah ini juga menemukan beberapa hal yang masih perlu dikembangkan dalam penelitian berikutnya. Penelitian yang melibatkan auditor dan pegawai pengawasan pemerintah masih terbatas; dalam kumpulan artikel yang ditelaah, hanya (Handayani et al., 2025; Pangestuti & Atmini, 2025) yang meneliti pegawai BPKP. Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada niat melapor, sedangkan penelitian yang mengukur perilaku pelaporan secara nyata masih sedikit. Pengujian anonimitas, retaliasi, dan personal cost secara bersamaan dalam satu model juga belum banyak dilakukan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak praktisi, menggunakan kombinasi survei dengan wawancara atau eksperimen, serta membedakan pengukuran antara persepsi risiko dan risiko yang benar-benar dialami. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih dekat dengan kondisi nyata ketika seseorang harus memutuskan untuk melaporkan kecurangan.

SIMPULAN

Tinjauan literatur sistematis terhadap 20 artikel terbitan 2021 sampai 2026 ini menunjukkan bahwa keputusan untuk melapor atau diam atas kecurangan banyak dipengaruhi oleh seberapa aman pelapor merasa identitasnya terlindungi dan seberapa besar ancaman pembalasan yang dipersepsikan. Penelitian pada topik ini masih terkonsentrasi di Indonesia (75% artikel) dan didominasi *Theory of Planned Behavior* (55%). Keputusan melapor pada sebagian besar artikel dioperasionalkan sebagai niat, bukan perilaku nyata.

Anonimitas dan keamanan saluran pelaporan merupakan faktor yang paling mendukung keputusan melapor. Empat dari lima artikel yang mengujinya menemukan pengaruh positif terhadap niat melapor, meskipun efeknya bergantung pada kepercayaan pegawai terhadap saluran dan manajemen. Sebaliknya, ancaman retaliasi dan personal cost menunjukkan temuan yang beragam dan bergantung pada konteks. Ancaman retaliasi tidak selalu membuat pegawai memilih diam. Hal ini terlihat dari perbedaan hasil antara eksperimen (Nurhalizah & Saud, 2021) , yang menunjukkan saluran anonim dengan retaliasi rendah paling efektif, dan survei (Herlinawati et al., 2026) , yang menemukan persepsi anonimitas dan risiko retaliasi sama-sama berpengaruh positif. Di luar kedua faktor itu, keseriusan pelanggaran dan komitmen profesional relatif konsisten mendorong niat melapor.

Bagi praktik pelaporan kecurangan akuntansi, temuan ini mengisyaratkan bahwa jaminan anonimitas saja belum cukup. Organisasi perlu menyediakan saluran yang dipercaya, perlindungan yang nyata, dan penanganan retaliasi yang kredibel agar pegawai memilih melapor, bukan diam. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan: pencarian dibatasi pada artikel yang dapat diakses penuh dan pada satu sumber data, sehingga 22 artikel berbayar tidak ikut dianalisis, dan sintesis bersifat naratif tanpa meta-analisis. Penelitian selanjutnya disarankan menguji anonimitas, ancaman retaliasi, dan personal cost secara bersamaan dalam satu model, mengukur perilaku pelaporan yang sebenarnya, serta memperluas konteks di luar Indonesia dan di luar subjek akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, J., Mangapul, C. J., Amaniputri, D. N., Manurung, R. H., & Ispurwanto, W. (2023). Intention to whistleblow: Perception of reporting skill mediates the predicting role of class consciousness and perceived probability of revenge. *F1000Research*, *12*. https://doi.org/10.12688/f1000research.142265.1

Arismaya, A. D. (2025). Whistleblowing intention: Gen Z as whistleblower. *Journal of Contemporary Accounting*, 125–138. https://doi.org/10.20885/jca.vol7.iss2.art5

Baruwati, F., & Fathmaningrum, E. S. (2023). Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi dan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *7*(2), 421–441. https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19945

Breliastiti, R., Setiawan, T., Herninta, T., & Natalsya, N. L. (2025). Employee Perceptions towards the Effectiveness of the Whistleblowing System Research. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Arts*, *4*(3), 83–92. https://doi.org/10.47709/ijmdsa.v4i3.6249

Hakami, A. H., Rahman Hakim, T. I., & Muhammad, E. (2024). Lessening The Cost of Whistleblowing Through Hierarchy Peer-Reporting Type: A Grid-Group Cultural Theory Perspective. *Wahana Riset Akuntansi*, *12*(1), 16–32. https://doi.org/10.24036/wra.v12i1.12

Hakim, T. IM. R., Prasetyono, Saleh, R. A., & Wahid, R. N. (2025). Perceived Personal Cost and Whistleblowing Intention: Testing a Multi-Moderation Model. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *25*(2), 275–299. https://jab.fe.uns.ac.id/

Handayani, M. D., Sujana, I. K., Erawati, N. M. A., & Hasibuan, H. T. (2025). The Influence of Moral Intensity, Offender Status, and Personal Cost on Auditors' Intention to Engage in Whistleblowing with Retaliation as a Moderating Variable. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *2025*(57s), 2468–4376. https://www.jisem-journal.com/

Herlinawati, M., Gideon Setyo Budiwitjaksono, & Siti Sundari. (2026). Menguak Niat Whistleblowing ASN: Peran Persepsi Anonimitas dan Risiko Retaliasi di Pemerintah Kabupaten Pamekasan. *Akuntansi*, *5*(2), 121–134. https://doi.org/10.55606/akuntansi.v5i2.3254

Muklis, F., Novius Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, A., & Author, C. (2024). Examining Factors Influencing Whistleblowing Intentions Among Accounting Alumni: The Role of Religiosity, Personal Cost, Wrongdoer Status, Ethical Education and Fraud Severity. *Jurnal Al Iqtishad*, *20*(2).

Mulyono, V. D., & Sari, M. R. (2025). Work Environment Factors and Retaliations Against Whistleblowing Intention. *Asia Pacific Fraud Journal*, *10*(1), 47–58. https://doi.org/10.21532/apfjournal.v10i1.371

Novaro, R., Nasi, G., Cucciniello, M., & Grimmelikhuijsen, S. (2024). The power of framing: The role of information provision in promoting whistleblowing. *Public Administration*, *102*(4), 1342–1365. https://doi.org/10.1111/padm.12977

Nurhalizah, K. H., & Saud, I. M. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Reporting Channel, dan Retaliasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *5*(2), 164–184. https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.12376

Oelrich, S. (2021). Intention without action? Differences between whistleblowing intention and behavior on corruption and fraud. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, *30*(3), 447–463. https://doi.org/10.1111/beer.12337

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Journal of Clinical Epidemiology*, *134*, 178–189. https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.001

Pangestuti, A. R., & Atmini, S. (2025). Determinants of whistleblowing intention at government institutions. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, *11*(2), 277–291. https://doi.org/10.28986/jtaken.v11i2.2053

Paraswansa, A. D., & Utomo, D. C. (2024). Whistleblowing dan Korupsi Pada Sektor Publik: A Systematic Review. *Jurnal Akademi Akuntansi*, *7*(1), 94–113. https://doi.org/10.22219/jaa.v7i1.31336

Priyastiwi, & Setyowati, H. (2025). Fraud Reporting: An Experimental Examination of the Effect of Security and Financial Incentives on Trust in Whistleblowing Hotlines. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, *28*(03). https://doi.org/10.33312/ijar.910

Safitri, D. (2022). The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, *11*(1), 1–9. https://doi.org/10.15294/aaj.v11i1.54734

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *104*, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Wallmeier, N., & Promann, T. (2025). The Hidden Costs of Whistleblower Protection. *Review of Law and Economics*, *21*(2), 535–560. https://doi.org/10.1515/rle-2024-0075

Wilson, A. B., & Nelson, D. M. (2022). Money Does Matter: The Effect of the SEC Reward Provision and Anti-Retaliation Protection on Corporate Whistleblowing. *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, *14*(2).

Yu, Z. (2026). Whistle-blowing intentions among prospective auditors in a non-Western society: the Chinese case and Zhong-Yong. *Cogent Business and Management*, *13*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2026.2658264

Zullaekha, R. N., & Nustini, Y. (2024). Niat Menjadi Whistleblower dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*, *19*(1), 67–79. http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jak