



## EVALUASI

A graphic for the WhistleBlowing SYSTEM. It features a green circular logo with a white whistle and a hand blowing into it. To the right, the text 'WhistleBlowing' is in green and blue, and 'SYSTEM' is in large, bold, black letters with a white outline. Below this is a grey box containing a cartoon illustration of a man in a blue uniform and cap holding a clipboard. To the right of the illustration are two red rounded rectangles: the top one contains a WhatsApp icon and the number '0812-123-456-78', and the bottom one contains an email icon and the address 'wbsp4tkpenjasbk@gmail.com'. Below the illustration, the text 'REPORT TO' is written in bold, red, white-outlined letters.

2018

# EVALUASI WISTLEBLOWING SYSTEM PPPPTK PENJAS DAN BK

## A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia diprediksi oleh Buitter dan Rahbari (2011) akan menjadi negara dengan perekonomian terbesar peringkat empat di dunia, di bawah Cina, India dan Amerika Serikat pada tahun 2040. Untuk dapat merealisasikan hal tersebut diperlukan infrastruktur dan berbagai faktor pendukung lain, yang hanya akan tercapai jika pemerintah diselenggarakan dengan bersih, transparan, dan akuntabel.

Oleh karena itu, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) sebagai institusi pemerintah yang mengelola bidang pendidikan perlu untuk menerapkan *Good Public Governance*. Salah satu bentuk penerapannya adalah dengan menerbitkan Peraturan tentang kewajiban melaporkan pelanggaran dan penanganan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di semua lingkungan Kemendikbud, salah satunya di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling (PPPPTK Penjas dan BK).

United Nations Development Programme (UNDP, 1997) mendefinisikan *Good Public Governance* sebagai suatu konsepsi tentang penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, demokratis, dan efektif sesuai dengan cita-cita terbentuknya suatu masyarakat madani. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006) menyatakan *Good Public Governance* harus dilaksanakan dalam rangka:

1. Mendorong efektivitas penyelenggaraan negara sesuai asas *Good Public Governance*.
2. Mendorong terlaksananya fungsi legislatif dan pengawasan, eksekutif, yudikatif dan lembaga-lembaga non struktural sesuai dengan tugas dan wewenangnya dengan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
3. Mendorong penyelenggara negara untuk meningkatkan kompetensi dan integritas yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi, tugas dan kewenangannya.
4. Mendorong timbulnya kesadaran dan tanggungjawab untuk memajukan dan mengutamakan kesejahteraan rakyat dengan mempertimbangkan hak asasi dan kewajiban warga negara.

Terkait dengan usaha penerapan *Good Public Governance* (GPG) dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan praktik kecurangan lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), ACFE dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan GPG adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*).

*Whistleblowing* didefinisikan sebagai suatu tindakan melaporkan pelanggaran dalam suatu organisasi kepada pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi (Eaton and Akers, 2007). Teen (2005) menjelaskan beberapa unsur dan isu penting dalam penerapan *Whistleblowing System*, yaitu membangun budaya amanah dan keterbukaan, metode dan saluran yang disediakan, pengaduan dengan atau tanpa identitas, ketidakwajaran atau penyimpangan yang dapat dilaporkan, investigasi, tindak lanjut dan prosedur pelaporan, jenis pembalasan yang dilarang dan kebijakan terkait imunitas Whistleblower dari penegakan disiplin dan tuntutan hukum.

Sebagai perwujudan asas-asas Good Public Governance terutama asas transparansi dan akuntabilitas, serta sebagai salah satu perwujudan indikator responsiveness maka salah satu kebijakan PPPPTK Penjas dan BK adalah bertekad melaksanakan *Whistleblowing System*.

## B. LANDASAN TEORI

Efektivitas *whistleblowing* dapat didefinisikan dari berbagai sumber. Dalam buku *whistleblower* yang diterbitkan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (2011), disebutkan bahwa untuk menciptakan *whistleblowing system* yang efektif di dalam suatu organisasi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Sistem pelaporan harus tersosialisasi kepada seluruh karyawan
2. Otoritas yang menerima laporan harus jelas, seperti Dewan Komisaris atau tim audit independen yang dibentuk Dewan Komisaris
3. Karyawan harus dapat diyakinkan bahwa pelaporan yang disampaikan dijamin kerahasiaannya dan dapat ditindaklanjuti
4. Pekerja yang berperan sebagai whistleblower perlu dilindungi sehingga dirinya tidak takut atau merasa terintimidasi dengan ancaman- ancaman, seperti ancaman pemecatan dari tempatnya bekerja

Dalam penelitiannya, Waluyo (2010), menyatakan bahwa efektivitas *Whistleblowing system* internal dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan komunikasi, kepemimpinan transformasional (agen perubahan, role model dan motivator) dan dukungan manajemen tingkat atas (penyediaan sumber daya, perlindungan pelapor dan ethical working climate). *Whistleblowing system* internal yang efektif selanjutnya akan memperkuat kontrol organisasi hirarkis dan menurunkan fraud dalam organisasi.

Adapun, karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Robbin dan Judge (2008) adalah: pemimpin yang kharismatik, memberikan motivasi Inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.

Sementara KNKG (2009), menyampaikan bahwa *Whistleblowing System* yang ideal harus memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut.

1. Definisi yang jelas mengenai pihak-pihak yang tercakup dalam sistem
2. Dilengkapi aturan yang tidak memungkinkan adanya pengaduan balas dendam
3. Kerahasiaan data pihak pengadu
4. Dilengkapi ketentuan yang jelas mengenai bagaimana proses pengaduan
5. Mengkomunikasikan dengan baik kepada seluruh pihak terkait mengenai sistem yang diterapkan.

LPSK (2011) juga menjelaskan unsur-unsur yang harus ada dalam sebuah *Whistleblowing System* adalah komitmen organisasi dan karyawan, komitmen perlindungan dan tindak lanjut atas pengaduan serta mekanisme penyampaian pengaduan.

Dari sumber-sumber di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas *whistleblowing system* internal organisasi antara lain adalah sistem yang tersosialisasi baik, dukungan otoritas yang jelas, kepemimpinan transformasional, dan dukungan manajemen tingkat atas dalam memberikan perlindungan bagi *whistleblower*.

### C. EVALUASI *WHISTLEBLOWING SYSTEM* PPPPTK PENJAS DAN BK

PPPPTK Penjas dan BK sudah bertekad meleksanakan *Wistleblowing System* dengan Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK peraturan tentang *Wistleblowing System* PPPPTK Penjas dan BK yang merupakan pedoman tata cara penanganan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) yang mulai berlaku tahun 2018. PPPPTK Penjas dan BK merupakan salah satu institusi pendidikan tingkat Eselon II yang merealisasikan *Whistleblowing System* tidak hanya sebagai sebuah kebijakan, tetapi juga sebagai suatu peraturan tertulis.

Hal-hal yang melatarbelakangi diterbitkannya peraturan terkait *whistleblowing system* di PPPPTK Penjas dan BK adalah:

1. Tindak pidana korupsi merupakan salah satu jenis pelanggaran yang termasuk extraordinary crime sehingga harus ditangani secara extraordinary
2. Pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai PPPPTK Penjas dan BK bisa berdampak negatif bagi PPPPTK Penjas dan BK
3. Kondisi PPPPTK Penjas dan BK sebelum penerbitan peraturan tersebut tidak menguntungkan bagi pelapor namun merupakan kondisi 'nyaman' bagi pelaku pelanggaran
4. PPPPTK Penjas dan BK memerlukan sistem pencegahan, deteksi dini dan penindakan yang efektif dan konsisten terhadap pelanggaran penyelenggaraan kegiatan lembaga.

*Whistleblowing System* PPPPTK Penjas dan BK diharapkan menjadi salah satu bentuk kepedulian yang dipaksakan yang terlahir dari upaya untuk membangun *public trust*, membangun sistem yang mewajibkan individu untuk saling peduli, saling koreksi, dan mengingatkan. Hal ini pada akhirnya diharapkan akan mendukung pencapaian sasaran kinerja lembaga yang optimal.

Agar dapat memaksimalkan pencapaian tujuan menurunnya tingkat penyalahgunaan/ pelanggaran, maka *whistleblower system* yang telah dibuat haruslah dapat berjalan secara efektif dan bermanfaat. Atas dasar itu, perlu dilakukan evaluasi tingkat efektivitas penerapan *whistleblower system* yang dilaksanakan di PPPPTK Penjas dan BK agar tercapai tujuan yang diinginkan dari penerapan sistem tersebut..

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka berikut merupakan rumusan evaluasi yang perlu dilaksanakan untuk melihat efektivitas pelaksanaan *Whistleblowing System* di lingkungan PPPPTK Penjas dan BK:

1. Bagaimana dukungan pelaksanaan *Whistleblowing System* di PPPPTK Penjas dan BK?
2. Bagaimana peran *Whistleblowing System* sebagai upaya penerapan *Good Public Governance* di PPPPTK Penjas dan BK?

Tujuan Evaluasi ini:

1. Mengetahui dukungan pelaksanaan *Whistleblowing System* di PPPPTK Penjas dan BK.
2. Mengevaluasi kesesuaian antara kebijakan dan pelaksanaan *Whistleblowing System* di PPPPTK Penjas dan BK dengan pedoman *Whistleblowing System* dan *Good Public Governance*.

## D. INSTRUMEN EVALUASI

### 1. Responden Pegawai/Stakeholder PPPPTK Penjas dan BK

No.	Komponen	Pertanyaan/Pernyataan	Ya	Tidak	Ket.
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>					
1.	Pemimpin kharismatik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan menunjukkan perilaku yang menunjukkan pemahaman terhadap visi dan misi organisasi</li> <li>2. Pimpinan komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil</li> <li>3. Pimpinan menghargai bawahan</li> </ol>			
2.	Motivasi Inspirasional Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar lembaga</li> <li>2. Pimpinan mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan</li> <li>3. Pimpinan senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahan</li> </ol>			
3.	Pemimpin memberikan Stimulasi Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional</li> <li>2. Pemimpin mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah</li> </ol>			
4.	Pertimbangan Individu Pemimpin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya</li> <li>2. Pemimpin mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan</li> <li>3. Pemimpin mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memberikan fasilitas.</li> </ol>			
<b>Dukungan Manajemen</b>					
1.	Penanganan Pengaduan Sebelum Whistleblowing System (WBS)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, sudah ada peraturan tata cara penanganan pengaduan di PPPPTK Penjas dan BK</li> <li>2. Peraturan yang berlaku sebelum diterapkannya WBS, hanya mengatur prosedur penanganan pengaduan dan penjatuhan hukuman disiplin</li> <li>3. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, belum ada aturan yang jelas mengenai kewajiban melaporkan pelanggaran</li> <li>4. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, belum ada aturan yang jelas mengenai jenis pelanggaran yang dapat dilaporkan, tidak diatur dengan jelas prosedur tindak lanjut yang harus dilakukan karena tidak didahului analisis bertahap, tidak ada jaminan bahwa hak-hak pelapor terpenuhi, tidak ada mekanisme perlindungan dan pemberian penghargaan bagi pelapor, kurangnya dokumentasi atas proses penanganan pengaduan, serta kurang jelasnya wewenang investigator</li> <li>5. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, tidak ada jaminan bahwa hak-hak pelapor terpenuhi</li> <li>6. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, tidak ada mekanisme perlindungan dan pemberian penghargaan bagi pelapor</li> <li>7. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, belum ada dokumentasi atas proses penanganan pengaduan</li> </ol>			

No.	Komponen	Pertanyaan/Pernyataan	Ya	Tidak	Ket.
		8. Sebelum berlakunya Surat Keputusan Kepala PPPPTK Penjas dan BK tentang WBS, belum ada kejelasan wewenang investigator			
2.	Sosialisasi kebijakan Whistleblowing System	1. WBS sudah disosialisasikan secara langsung kepada seluruh pimpinan dan karyawan PPPPTK Penjas dan BK			
		2. WBS sudah disosialisasikan melalui internet			
		3. WBS sudah disosialisasikan melalui media cetak/buku saku			
		4. WBS sudah disosialisasikan melalui banners atau spanduk			
3.	Kebijakan dan Pelaksanaan Whistleblowing System di PPPPTK Penjas dan BK	Dalam WBS diatur hal-hal sebagai berikut.			
		1. Kewajiban Melaporkan Pelanggaran			
		2. Jenis-Jenis Pelanggaran yang Wajib atau Dapat Dilaporkan			
		3. Saluran pengaduan			
		4. Mekanisme pengaduan			
		5. Hak-hak pelapor			
		6. Penghentian investigasi/penelitian pendahuluan/pemeriksaan			
		7. Konsekuensi pegawai tidak melaporkan pelanggaran atau membuat pengaduan palsu			
		8. Pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin ketika pelapor terlibat dalam pelanggaran			
		9.			

## 2. Responden Tim Pelaksana *Whistleblowing System* (WBS) PPPPTK Penjas dan BK

No.	Komponen	Pertanyaan/Pernyataan	Ya	Tidak	Ket.
1.	Kendala Teknis dalam Pelaksanaan Whistleblowing System	1. Petugas/investigator mengalami kesulitan dalam menggali informasi karena ketidakjelasan identitas pelapor atau terlapor			
2.	Kurangnya Pemahaman atas Whistleblowing System	1. Kegiatan sosialisasi WBS masih dirasakan belum optimal dikarenakan banyaknya pegawai PPPPTK Penjas dan BK dan stakeholder, yang belum memahami esensi dari WBS			
3.	Budaya Permisif	1. Insan PPPPTK Penjas dan BK melihat terjadi pelanggaran tidak merasa memiliki kepentingan untuk melapor, sehingga fungsi pengawasan tidak berjalan			
4.	Khawatir akan Kerahasiaan Pelapor	1. Masih cukup banyak yang mengkhawatirkan kerahasiaan identitasnya tidak terjamin			
5.	Dalam perumusan Kebijakan Whistleblowing System	1. memperhatikan komitmen organisasi dan karyawan serta komitmen untuk melindungi dan menindaklanjuti laporan pengaduan			
		2. disiapkan sistem pendukung dan sumber daya manusia yang terpilih			
6.	Metode dan saluran	1. PPPPTK Penjas dan BK telah menyediakan berbagai sarana pengaduan yang dikelola secara internal.			
7.	Pengaduan dengan atau tanpa identitas	1. Lembaga menetapkan bahwa pengaduan tanpa nama tidak akan ditindaklanjuti, karena dapat dilakukan secara tidak bertanggung jawab			
		2. Lembaga tetap menindaklanjuti pengaduan tanpa identitas karena yang terpenting adalah materi pengaduan, bukan siapa yang mengadukan			
8.	Ketidakwajaran atau penyimpangan yang dapat dilaporkan	1. WBS menangani pengaduan terkait dengan indikasi tindak pidana korupsi			
		2. WBS menangani pelanggaran peraturan kepegawaian oleh pegawai			

		3. WBS menangani pelanggaran peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan kegiatan PPPTK Penjas dan BK			
9.	Investigasi, tindak lanjut dan prosedur pelaporan	1. WBS telah mengatur secara mendalam tentang investigasi			
		2. WBS telah mengatur sistem evaluasi hasil WBS			
		3. WBS telah mengatur tindak lanjut hasil evaluasi WBS			
		4. WBS telah mengatur terkait pelaporan atas hasil WBS			

#### E. PENGOLAHAN DATA EVALUASI

Data diolah dengan Analisis Statistik karena sesuai untuk data kuantitatif, dan digunakan perhitungan statistika untuk membaca data yang telah diolah.

Sesuai dengan pembagian statistika, analisis statistika dibagi dua, yaitu:

1. Analisis Statistika Deskriptif
  - a. Memberi fakta mengenai obyek evaluasi tanpa memberi penilaian.
  - b. Analisis deskriptif hanya bersifat memaparkan.
2. Analisis statistika *inferensial*
  - ) Memberikan penilaian terhadap obyek yang dievaluasi.

#### F. PENAFSIRAN HASIL ANALISIS

Setelah data selesai dianalisis, yang harus dilakukan adalah menafsirkan hasil analisis tersebut.

1. Tujuannya untuk menarik kesimpulan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan.
2. Dilakukan dengan cara membandingkan hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil analisis yang didapat.
3. Jadi akhirnya peneliti memperoleh kesimpulan pokok, yaitu menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam pelaksanaan penafsiran ini, pengolah data hasil evaluasi juga perlu memeriksa kembali langkah-langkah yang telah dilaksanakan dalam evaluasi. Langkah ini berguna untuk melihat kesahihan hasil penafsiran.

Apabila semua langkah penelitian telah dilakukan dengan tepat, kesahihan hasil penafsiran dapat dijamin dan hasil evaluasi dapat digunakan untuk keperluan menyelesaikan masalah praktis yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Sebaliknya, jika langkah penelitian tidak dilakukan dengan tepat, hasil penelitian tidak dapat dijamin kesahihannya.

Dalam hal ini peneliti harus bersifat terbuka dengan menjelaskan semua langkah yang telah dilakukan sehubungan dengan hasil yang telah diperoleh.

## SUMBER REFERENSI

1. Buitter, Willem. and Rahbari, Ebrahim (2011). *Global Growth Generators: Moving beyond .‘Emerging Markets and .‘BRIC.’*, Citi Global Markets
2. Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). Pedoman Umum Good Corporate Governance. KNKG
3. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Author. 2011
4. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson
5. Teen, Mak Yuan. (2005). Whistleblowing: Recent Developments And Implementation Issues. *International Education*.
6. Waluyo. *Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem whistle-blowing internal dan dampaknya terhadap fraud dan sistem kontrol organisasi hirarkis*. Program Studi Ilmu Manajemen. Universitas Indonesia. Jakarta. 2010.
7. <https://docobook.com/evaluasi-atas-implementasi-whistleblowing-system-sebagai.html>, unduh: 14/05/18
8. <https://media.neliti.com/media/publications/54393-ID-none.pdf>, unduh: 14/05/18