

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan akan melakukan upaya pendeteksian serta melaksanakan tindakan preventif kepada kecurangan (*fraud*). Dalam Tuanakotta (2010, hal. 189), *fraud* memiliki banyak arti, bukan hanya kecurangan namun *fraud* bisa berarti pencurian, pemerasan, intimidasi, penggelapan, berlaku curang, merugikan, dan menghilangkan atau merusak barang.

Banyak perusahaan telah menjalankan pengendalian internal yang ketat, tetapi masih terdapat banyak ditemukan kasus kecurangan pada perusahaan dan praktik pencurian uang didalamnya. Memprediksi terjadinya kecurangan (*fraud*) sangat sulit dan sejumlah auditor memiliki keterbatasan pengalaman untuk mendeteksi kecurangan (*fraud*). Upaya penting untuk mendeteksi *fraud* yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan *whistleblowing*. Riandi (2017) dalam penelitiannya berpendapat *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan yang dilakukan dari anggota organisasi (secara aktif dan non aktif) tentang pelanggaran, bertindak secara ilegal atau kurang bermoral untuk pihak di dalam juga di luar perusahaan atau organisasi.

Selama beberapa tahun belakangan ini, istilah *whistleblowing* serta *whistleblower* semakin di kenal oleh banyak orang. Salah satu skandal keuangan yang diungkapkan oleh *whistleblower* adalah megaskandal PT Asuransi Jiwasraya membuat kerugian keuangan negara hingga Rp13,7 triliun. Perusahaan tersebut

merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN), bergerak dalam bidang asuransi sejak tahun 1973. Megaskandal ini dapat di ungkap oleh Menteri BUMN Erick Thohir pada pertengahan tahun 2019 ketika manajemen PT Asuransi Jiwasraya tidak mampu lagi membayar polis nasabah dengan total kerugian Rp12 triliun. Beberapa pihak terkait megaskandal ini antara lain komisaris PT Trada Alam Mineral Tbk, Direktur Keuangan PT Asuransi Jiwasraya periode 2013-2018, dan Direktur Utama (Dirut) PT Hanson International Tbk. Selanjutnya pada awal tahun 2020 Direktur Utama (Dirut) PT Hanson International Tbk di minta untuk menjadi *whistleblower* guna mengungkap megaskandal ini secara tuntas.

Beberapa kasus penggelapan dana nasabah di bank BUMN sempat terjadi. Tahun 2021 seorang oknum *teller* Bank Nasional Indonesia cabang Kabupaten Sambas juga melakukan penggelapan dana nasabah sebanyak Rp2,5 Miliar (Anshory, 2021). Begitu pula pada tahun 2020 lalu mantan Kepala Cabang Bank Mandiri Sidrap, Sulawesi Selatan terlibat aksi penggelapan dana milik 13 nasabah Bank Mandiri di Sidrap. Kerugian diperkirakan sebanyak dua miliar rupiah. Kepala Cabang Bank Mandiri Sidrap pada saat itu memberikan akses pencatatan palsu berupa pembuatan kartu ATM tanpa persetujuan nasabah dan memerintahkan *teller* bank untuk melakukan pemindahbukuan milik nasabah (Mappiwali, 2020).

Bank Rakyat Indonesia pada tahun 2019 di Makassar terjadi penggelapan dana nasabah lebih dari Rp2,3 Miliar oleh *teller* Bank Rakyat Indonesia (Munsir, 2019). Mantan Marketing Founding Bank Tabungan Negara pada tahun 2019 Cabang Pontianak tak luput dari kasus penggelapan dana sebesar Rp15 Miliar.

Dugaan penggandaan terhadap buku tabungan nasabah dan pengadaan *maintenance* nasabah pun turut menjadi celah untuk melakukan kecurangan (Elgiants, 2019).

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali juga sempat tersandung kasus dugaan tindakan pidana korupsi pada tahun 2017 lalu karena pencairan kredit investasi kepada PT KCPP sebesar Rp200 Miliar. Sayangnya kasus ini dibekukan sementara oleh Kejaksaan Tinggi Provinsi Bali karena tidak cukup bukti terutama terkait kerugian negara. (Denpasar, 2017)

BPD Bali sudah menetapkan *whistleblowing system*, dibuktikan dengan diterbitkannya Piagam Audit Internal (*Internal Audit Charter*) oleh Otoritas Jasa Keuangan nomor 1/POJK.03/2019 tentang Penerapan Fungsi Audit Internal pada Bank Umum sebagai pengganti Peraturan Bank Indonesia nomor 1/6/PBI/1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan (*Compliance Director*) dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Umum, maka bank diwajibkan menyusun Piagam Audit Intern (*Internal Audit Charter*) dan melakukan kaji ulang terhadap piagam audit intern ini secara periodik.

Whistleblower adalah orang yang berani untuk mengungkap suatu kecurangan (*fraud*). Dalam Tuanakotta (2010), istilah *whistleblower* sering dikenal dengan beberapa sebutan seperti pengadu pun peniup peluit.

Putri dan Laksito (2013, hal. 3) dalam penelitiannya menyebutkan lingkungan etika pada auditor meliputi standar kelakuan untuk seorang ahli profesi yang ditujukan kepada idealistik dan mengarah pada kepraktisan. Auditor dalam suatu ruang lingkup etika yang baik nantinya akan meningkatkan intensi melakukan *whistleblowing* (Riandi, 2017).

Pada penelitian Sari (2019), kewajiban moral tidak berpengaruh kepada intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Kesimpulan penelitian Kennett, dkk. (2011, hal. 18) dan Sulistyowati, dkk. (2014) mengatakan sebaliknya bahwa kewajiban moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pertimbangan peneliti melakukan penelitian di Provinsi Bali karena mengingat bahwa perusahaan perbankan PT Bank Pembangunan Daerah Bali sudah menerapkan terkait *whistleblowing system* sehingga sebagai putra daerah Bali sudah seharusnya memastikan pencegahan kecurangan terutama di sektor perbankan terlaksana dengan baik dan terintegritas. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kewajiban moral, lingkungan etika dan budaya organisasi karyawan yang berhubungan langsung dengan nasabah maupun masyarakat berniat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam struktur organisasi perbankan, karyawan yang memiliki jabatan sebagai *teller*, *customer service*, *account officer* (analisis kredit/pemasaran kredit), *sales officer* (pemasaran dana), dan dukungan operasional cabang memiliki kedekatan dengan nasabah. Oleh karena itu, posisi tersebut memiliki kerentanan terhadap adanya kecurangan. Dengan demikian, karyawan bank dengan posisi tersebut perlu diawasi dalam melakukan pekerjaannya apakah sudah bersikap moral yang tinggi, menjunjung kode etik, dan budaya organisasinya dalam melayani nasabah. Pada penelitian ini, peneliti ingin membuktikan secara empiris pengaruh ketiga faktor tersebut yaitu kewajiban moral, lingkungan etika, dan budaya organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* di PT Bank Pembangunan Daerah Bali.

PT Bank Pembangunan Daerah Bali sudah dikenal sebagai bank yang telah menerapkan *whistleblowing system* dengan baik dan memiliki sistem *fraud awareness*. Akan tetapi pada praktiknya, peneliti perlu mengetahui lebih lanjut, agar mekanisme anti kecurangan dan *whistleblowing system* yang mereka miliki memang telah dilakukan oleh karyawan pada posisi tersebut dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sudah dijelaskan bahwa sering terjadi kecurangan di perusahaan perbankan oleh karyawan di perusahaan tersebut atau bisa dikatakan terdapat celah kecurangan di internal perusahaan. Melakukan pencegahan kecurangan merupakan hal yang wajib ada untuk meminimalisir kerugian perusahaan. Menurut peneliti, internal perusahaan harus menciptakan *whistleblowing system* yang baik, kalau pun sudah ada maka harus dikembangkan dengan membuat badan khusus yang bersifat independen. Moral dan etika dari karyawan merupakan modal dasar untuk mencegah terjadi kecurangan, juga budaya yang ada di organisasi dapat memberi dampak pada moral dan etika karyawan. Peneliti merumuskan beberapa masalah penting untuk kemudian diteliti:

1. Apakah kewajiban moral berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memprediksi niat karyawan PT BPD Bali yang berhubungan langsung dengan nasabah maupun masyarakat (*teller, customer service*, analis kredit/pemasaran kredit, pemasaran dana, dan dukungan operasional cabang) untuk melakukan *whistleblowing*. Peneliti menggunakan pendekatan kewajiban moral, lingkungan etika, dan budaya organisasi sebagai ukuran untuk memprediksi pengaruh karyawan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang *whistleblowing system* pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari pada perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi pembaca. Penelitian ini bisa digunakan sebagai satu bacaan agar menambah pengetahuan tentang *whistleblowing*.
2. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian tentang faktor apapun yang dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.
3. Bagi perusahaan Perbankan. Penelitian ini dapat meningkatkan niat karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan untuk melakukan *whistleblowing*.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang kajian teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang objek penelitian, populasi penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian yang terbagi menjadi variabel dependen dan variabel independen, serta model penelitian.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang meliputi deskripsi data, deskripsi statistik, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan analisis pengujian hipotesis.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan.