

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berkembangnya perekonomian di era globalisasi saat ini mendorong seluruh sektor industri berada dalam sebuah persaingan. Meningkatnya persaingan di dalam sektor industri menyebabkan perusahaan harus berusaha keras dan menggunakan segala cara agar mampu bertahan. Keadaan tersebut mengakibatkan peluang terjadinya pelanggaran seperti *fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh oknum di dalam perusahaan yang bersangkutan meningkat. Hasil survei *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) tahun 2016 menyatakan bahwa sektor industri dengan tingkat kasus kecurangan tertinggi adalah sektor industri perbankan dan jasa keuangan. Hal tersebut sejalan dengan laporan Survei *Fraud* Indonesia (SFI) tahun 2016 yang menyatakan bahwa 37.1% pelaku *fraud* bekerja di sektor keuangan (SFI, 2016:42).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai pengawas kegiatan di sektor perbankan menyatakan bahwa terdapat 526 kasus kecurangan terjadi pada tahun 2015. Sebanyak 331 kasus kecurangan yang terjadi melibatkan pihak internal bank, kemudian sebanyak 136 kasus kecurangan melibatkan pihak eksternal bank dan 59 kasus kecurangan melibatkan kedua pihak baik internal maupun eksternal bank. Total kerugian yang disebabkan dari kasus-kasus tersebut mencapai Rp7,7 triliun sebagaimana dinyatakan dalam

Laporan Tahunan Perbankan tahun 2015 (OJK, 2015:35). Nominal tersebut merupakan suatu hal yang tidak mengejutkan lagi mengingat Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat *fraud* yang tinggi.

Bank sendiri merupakan sebuah organisasi yang menerapkan proses manajemen dalam menjalankan aktivitasnya. Salah satu proses manajemen yang diterapkan oleh bank adalah proses pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan sebuah bank bergerak sesuai dengan tujuannya. Apabila terjadi pelanggaran yang dapat menghambat tercapainya tujuan bank, maka seluruh karyawan khususnya manajer bertugas mengatasi dan meluruskan pelanggaran tersebut. Untuk itu, pihak bank harus menggunakan cara atau metode yang tepat dalam menangani sebuah pelanggaran. Salah satu cara atau metode yang dapat digunakan manajer bank yaitu dengan menerapkan sistem *whistleblowing*.

*Whistleblowing* merupakan metode pencegahan *fraud* yang paling baik dan efektif dibandingkan metode atau cara yang lain. Hal tersebut didasarkan pada Laporan Survei *Fraud* Indonesia (2016:28) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* menempati urutan pertama dengan persentase sebesar 20.6% diikuti metode audit. Selain itu, *whistleblowing* termasuk bagian dari sistem pengendalian internal yang pada dasarnya berfungsi untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya serta berperan penting dalam mendeteksi pelanggaran (Saad, 2016:209). Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Seorang *whistleblower* dapat berasal dari internal bank seperti karyawan maupun

eksternal bank tempat terjadinya pelanggaran. Selanjutnya, efektivitas sistem *whistleblowing* dapat terlihat dari jumlah pelanggaran yang dapat diketahui dan waktu untuk penindakannya relatif singkat, sehingga sistem *whistleblowing* sangat perlu diterapkan dalam sebuah bank.

Selain itu, Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (2004:3) menjelaskan bahwa penerapan sistem *whistleblowing* merupakan bentuk implementasi nyata dari *Good Corporate Governance* (GCG) dalam prinsip keterbukaan (*transparency*). Perbankan syariah sebagai salah satu perusahaan yang berpedoman pada GCG sebagian besar telah menerapkan sistem *whistleblowing* dalam menjalankan manajemennya. Selain itu, bank syariah sebagai sebuah bank yang berlandaskan nilai syariah, sudah seharusnya menghindari tindakan *fraud* yang dilarang oleh syariah.

Bank Umum Syariah di Indonesia seperti Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah), Bank Muamalat Indonesia adalah contoh bank syariah yang sudah menerapkan sistem *whistleblowing*. Tujuan utama diterapkannya sistem *whistleblowing* ini adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya upaya mencegah terjadinya pelanggaran. Namun hal terpenting yang perlu diperhatikan dalam menerapkan sistem *whistleblowing* adalah mau atau tidaknya karyawan yang mengetahui pelanggaran melaporkan pelanggaran tersebut.

Sebuah survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* tahun 2007 menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui

kejadian pelanggaran, tetapi 52% dari yang mengetahui pelanggaran tetap diam dan tidak melakukan tindakan apapun (KNKG, 2008:2). Hal tersebut menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran yang dimiliki oleh karyawan akan pelanggaran yang terjadi, sehingga sebagian besar karyawan masih enggan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahuinya. Keengganan seorang karyawan bank syariah untuk melakukan *whistleblowing* dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang dapat berasal dari internal maupun eksternal karyawan yang bersangkutan. Untuk itu, bank perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawannya agar sistem pelaporan tersebut dapat berjalan efektif, sehingga memberikan manfaat yang besar bagi sebuah bank syariah.

Menurut Saud (2016), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang berasal dari bank itu sendiri dapat berupa perlindungan kepada whistleblower. Selain dukungan organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu jalur pelaporan. Jalur pelaporan sendiri dibagi menjadi dua yaitu anonim dan non anonim. Jalur pelaporan anonim dimaksudkan bagi *whistleblower* yang tidak ingin identitasnya diketahui, sedangkan jalur pelaporan non anonim untuk *whistleblower* yang identitasnya boleh diketahui (Putri, 2015). Kedua faktor tersebut merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing* Karyawan Bank Syariah”.

## **B. Rumusan Masalah**

Efektivitas dari penerapan suatu sistem dapat terlihat dari manfaat yang diberikan, contohnya sistem *whistleblowing*. Sistem ini dapat dikatakan efektif dilihat dari jumlah pelanggaran yang dapat diketahui dan waktu untuk penindakannya relatif singkat sehingga pelanggaran yang terjadi di suatu bank dapat diminimalisir. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencapai hal tersebut yaitu dengan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya mencegah pelanggaran, sehingga karyawan di bank yang bersangkutan akan ikut berkontribusi dengan menjadi *whistleblower*. Namun cara tersebut belum dapat dikatakan berhasil mengingat banyak karyawan yang tetap diam dan tidak melaporkan pelanggaran yang mereka ketahui. Hal itu disebabkan karena terdapat beberapa pertimbangan sekaligus menjadi faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawan bank syariah.

Berdasarkan uraian masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan dengan pertanyaan penelitian yaitu apa faktor–faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawan bank syariah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berfungsi untuk mengarahkan dan memfokuskan suatu penelitian untuk memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor–faktor yang mempengaruhi niat untuk *whistleblowing* karyawan bank syariah.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Teoritis

Penelitian mengenai *whistleblowing* ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya maupun bagi pembaca dalam memahami *whistleblowing* dikarenakan masih jarang nya pembahasan mengenai *whistleblowing*. Kegunaan lain dari penelitian ini adalah dapat membantu peneliti selanjutnya untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang berkaitan dengan pembahasan *whistleblowing*.

#### 2. Praktis

Mengingat betapa pentingnya sistem *whistleblowing* untuk diterapkan, maka penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan suatu bank untuk menerapkan sistem *whistleblowing*. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan informasi mengenai faktor–faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawan bank syariah kepada pihak bank yang sudah menerapkan sistem *whistleblowing* sehingga sistem tersebut lebih efektif dan dapat

memberikan manfaat bagi bank seperti meminimalisir terjadinya pelanggaran dalam bank.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan menjadi lima bab dengan uraian garis besar sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Bab ini berisi pembahasan tentang penelitian-penelitian terdahulu mengenai *whistleblowing* dan kerangka teori yang relevan serta terkait dengan penelitian ini.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memaparkan metode penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, teknik keabsahan data dan analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Membahas hasil dan analisis penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawan bank syariah.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan dari hasil analisis, keterbatasan dan penelitian selanjutnya yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya dan temuan lain penelitian.