

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa penelitian terdahulu tentang *whistleblowing* yang diambil dari artikel dalam jurnal dan menjadi rujukan atas penelitian ini. Berikut merupakan ringkasan penelitian-penelitian tersebut:

1. Destriana Kurnia Kreshastuti (2014) dengan judul penelitian “Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan data melalui penyebaran kuisioner sebanyak 55 kuisioner. Metode yang digunakan oleh penelitian ini adalah metode survey dengan sampel penelitian yaitu auditor senior dan junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Semarang.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa profesional auditor dan intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing*. Namun, faktor komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut disebabkan karena auditor sulit untuk menentukan komitmen terhadap organisasi atau komitmen terhadap rekan kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap karyawan bank syariah menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan

whistleblowing. Hal tersebut karena sebagai seorang karyawan sudah seharusnya melindungi bank dari kerugian yang dapat ditimbulkan oleh pelanggaran. Salah satunya yaitu dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri (2015) yang berjudul “Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan *Whistleblowing*”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh jalur pelaporan dan religiusitas untuk mendorong mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaporan dengan jalur anonim lebih efektif daripada pelaporan jalur non anonim dalam mempengaruhi mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, tingkat religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan kedua penelitian ini adalah penggunaan faktor pelaporan jalur anonim sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Adapun perbedaannya yaitu hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis menemukan bahwa jalur pelaporan anonim dapat tidak memiliki pengaruh terhadap niat karyawan bank syariah untuk melakukan *whistleblowing*. Hal itu disebabkan oleh kebijakan yang berbeda-beda di setiap bank dan perbedaan pengalaman dari setiap informan yang merupakan karyawan bank syariah.

3. Ilham Maulana Saud (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap dapat digunakan untuk memprediksi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* internal, tetapi tidak dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* eksternal. Selain itu, variabel persepsi kontrol perilaku tidak dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* internal maupun eksternal. Namun variabel persepsi dukungan organisasi terbukti sebagai penguat pengaruh variabel persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penulis yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor pendorong karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, faktor yang disebutkan dalam teori perilaku terencana terbukti dapat mempengaruhi karyawan bank syariah melakukan *whistleblowing*.

Perbedaan mendasar penelitian yang dilakukan penulis dengan ketiga penelitian yang menjadi acuan yaitu jenis penelitian yang dilakukan. Ketiga penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif yang hanya menjelaskan seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang menjadi variabel penelitian. Namun, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap

whistleblowing serta alasan faktor tersebut dapat berpengaruh secara mendalam. Selain itu, pemilihan karyawan bank syariah sebagai sampel penelitian juga yang membedakan penelitian ini dengan ketiga penelitian sebelumnya.

B. Kerangka Teoritik

1. Teori

a. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori Perilaku Terencana atau biasa disebut TPB merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dilakukan oleh Icek Ajzen dan Martin Fisbein (1980). *Theory of Planned Behaviour* bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia. Teori ini juga mengasumsikan bahwa manusia memiliki sifat yang rasional, artinya manusia menggunakan informasi secara sistematis untuk memahami dampak dari perilakunya sebelum memutuskan untuk melakukan perilaku tersebut (Kreshastuti, 2014:11). Sebelum memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, karyawan yang berfikir rasional akan mencari informasi yang berhubungan dengan *whistleblowing* seperti mekanisme atau tata aturan melakukan *whistleblowing*.

Selanjutnya, *Theory of Planned Behaviour* menjelaskan bahwa perilaku yang akan dilakukan oleh individu timbul karena

adanya niat yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal (dalam diri individu) maupun faktor eksternal (lingkungan). Menurut TPB niat dapat dipengaruhi oleh faktor berikut:

1) Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behaviour*)

Sikap yang dimiliki oleh individu akan menentukan perilaku yang akan dilakukan oleh individu karena sikap merupakan disposisi untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu (Saud, 2016:2). Sikap terhadap perilaku didasarkan pada keyakinan akan dampak positif atau negatif dari perilaku tertentu dan seberapa besar dampak tersebut akan diperoleh. Semakin yakin individu tentang dampak positif yang akan didapatkan dari sebuah perilaku, maka individu tersebut akan melakukan perilaku tersebut. Namun, jika individu yang bersangkutan yakin bahwa sebuah perilaku akan memberikan dampak negatif, maka individu tidak akan melakukan perilaku tersebut dalam kesehariannya.

Karyawan bank syariah yang memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing* memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* akan memberikan dampak positif pada dirinya. Untuk itu, karyawan bank syariah tersebut akan menerapkan perilaku *whistleblowing* dalam kesehariannya. Sebaliknya, karyawan bank syariah yang memiliki sikap negatif terhadap *whistleblowing* memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* akan

memberikan dampak negatif pada dirinya, sehingga karyawan tersebut tidak akan memilih untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2) Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Pengendalian individu terhadap perilakunya dipengaruhi oleh faktor internal (keterampilan, kemauan, informasi) dan faktor eksternal (budaya, politik) sehingga individu tidak sepenuhnya dapat mengontrol perilakunya. Selain itu, persepsi kontrol perilaku individu didasarkan pada keyakinan akan ada atau tidaknya faktor pendukung atau penghambat individu untuk melakukan suatu perilaku.

Semakin individu merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit faktor yang menghambat, maka individu akan cenderung melakukan suatu perilaku. Sebaliknya, lebih banyak faktor yang menghambat daripada faktor pendukung yang dirasakan, maka individu tersebut tidak memiliki niat untuk melakukan suatu perilaku. Misalnya karyawan yang merasa tempat kerjanya memberikan dukungan berupa pemberian *reward* serta perlindungan kepada *whistleblower*, maka karyawan tersebut akan mempersepsikan *whistleblowing* mudah untuk dilakukan sehingga akan muncul niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

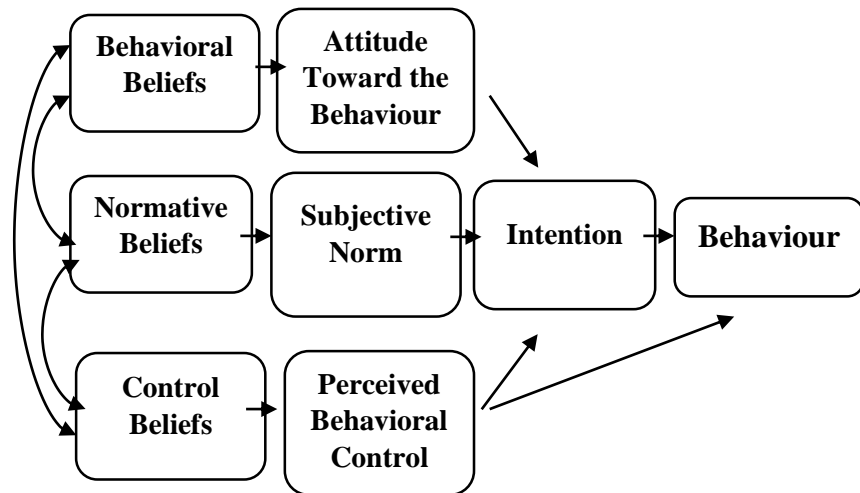
Namun, ketika karyawan yang merasakan lebih banyak faktor yang menghambat seperti dihindari oleh karyawan lainnya, dianggap tidak loyal pada bank, berisiko dipecat meskipun di bank tersebut menerapkan sistem *whistleblowing*, maka karyawan yang bersangkutan cenderung mempersepsikan bahwa *whistleblowing* sulit untuk dilakukan sehingga karyawan tersebut akan berdiam diri terhadap pelanggaran yang terjadi dan tidak berniat untuk melakukan *whistleblowing*.

3) Norma subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subyektif dapat diartikan sebagai persepsi individu mengenai tekanan sosial yang berasal dari orang-orang yang penting baginya (keluarga dan rekan kerja) mengenai suatu perilaku. Individu akan melakukan suatu perilaku apabila keluarga maupun rekan kerjanya mendukung untuk melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, jika orang-orang penting dalam hidupnya tidak memberi dukungan atas perilaku yang akan dilakukannya, maka individu tidak akan melakukan perilaku tersebut.

Karyawan yang merasa bahwa keluarga maupun rekan kerjanya mendukung untuk melakukan *whistleblowing* akan timbul niat melakukan *whistleblowing* dalam dirinya. Namun, jika keluarga maupun rekan kerjanya tidak mendukung untuk melakukan *whistleblowing*, maka karyawan tersebut tidak

memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berikut ini merupakan skema dari teori perilaku terencana.



Sumber: Ajzen (1991: 182)

Gambar 2.1 *Theory of Planned Behavior*

b. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori pertukaran sosial pertama kali dikemukakan oleh George C Homans dan dikembangkan oleh Peter Blau. Awalnya teori ini hanya menitikberatkan pada hubungan antar individu, kemudian dikembangkan oleh Blau menjadi lebih luas yaitu antara individu dengan kelompok. Teori ini didasarkan pada hubungan yang semakin erat sampai pada saling percaya, loyal dan saling berkomitmen antara kedua belah pihak Cropanzano dan Mictchell (2005).

Selanjutnya, teori pertukaran sosial menyatakan bahwa dalam sebuah hubungan sosial terdapat unsur timbal balik, *reward* atau ganjaran dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi.

Selain itu, teori ini juga menganalisis hubungan individu dengan orang lain dalam sebuah aktivitas yang akan menghasilkan hubungan timbal balik. Hubungan antara karyawan dengan bank termasuk dalam pengaplikasian teori pertukaran sosial. Karyawan yang percaya bahwa bank telah memberikan hal-hal positif kepadanya akan merasa harus membalas perbuatan tersebut, salah satunya yaitu dengan menjadi *whistleblower*.

c. Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Organizational Behaviour Theory*)

Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan bahwa *prosocial organizational behaviour* merupakan perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Teori ini menjadi pendukung terjadinya *whistleblowing*, hal itu dikarenakan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk *prosocial organizational behaviour*.

2. *Whistleblowing*

a. Pengertian *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan pengendalain internal yang berfungsi mendeteksi pelanggaran sedini mungkin. Komisi Nasional Kebijakan *Governance* mendefinisikan *whistleblowing* sebagai berikut:

“*whistleblowing* merupakan sebuah tindakan pengungkapan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, perbuatan yang tidak etis/ tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan sebuah organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat bertindak atas pelanggaran tersebut” (KNKG, 2008:3).

Pengertian lain menyebutkan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi (Hanif dan Odiatma, 2017:14). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh anggota maupun non anggota organisasi kepada pihak yang dapat menindaklanjuti pelanggaran tersebut.

b. *Whistleblowing* dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang tidak ada keraguan di dalamnya, baik perintah maupun larangannya. Seluruh ajaran dalam Islam pasti mengarah untuk kebaikan umatnya. Salah satunya adalah kewajiban untuk memerangi kemungkaran yang dapat merugikan banyak orang, seperti pelanggaran dan tindak kecurangan. Hal ini dinyatakan oleh Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam dalam hadist sahih yang diriwayatkan oleh Muslim berikut ini:

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ , فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ ,
فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ , وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ (رواه مسلم)

Artinya: “Barangsiapa di antara kalian melihat kemungkaran, maka ubahlah ia dengan tangan, jika tidak mampu, maka ubahlah dengan lisan, jika tidak mampu, maka dengan hati (dengan menunjukkan ketidak ridhaan terhadap kemungkaran tersebut), dan itulah selemah–lemahnya iman”. (diriwayatkan oleh Muslim, *Shahih Muslim*, Juz 1 (Beirut: Dar Ihya at-Turats, t.t), hlm. 69, hadits no. 78 dalam <http://almanhaj.or.id>).

Hadist di atas menjelaskan bahwa setiap muslim memiliki kewajiban untuk mencegah kemungkaran yang terjadi. Terdapat banyak bentuk kemungkaran yang sering terjadi, salah satunya adalah pelanggaran yang terjadi di dalam sebuah perusahaan seperti bank syariah. Karyawan yang mengetahui adanya pelanggaran sudah semestinya tidak tinggal diam akan pelanggaran tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Selain itu, hadist di atas menunjukkan bahwa *whistleblowing* sejalan dengan perintah dalam Islam.

c. Jenis-Jenis *Whistleblowing*

Whistleblowing dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) *Whistleblowing* Internal

Whistleblowing internal terjadi ketika *whistleblower* melaporkan pelanggaran tersebut kepada pihak bank yang berhak menangani pelanggaran tersebut, seperti atasan dan pihak manager operasional. Pelaporan *whistleblowing* jenis ini hanya untuk pihak di dalam bank atau organisasi lainnya. Adapun tujuan dilakukannya *whistleblowing* internal karena karyawan

yang mengetahui pelanggaran menganggap pelanggaran tersebut dapat merugikan bank.

2) *Whistleblowing* Eksternal

Whistleblowing eksternal biasanya dilakukan oleh karyawan yang menganggap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan lainnya akan merugikan perusahaan dan masyarakat. Selain itu, pelaporan disampaikan kepada pihak diluar perusahaan seperti pihak berwajib atau media massa. *Whistleblowing* eksternal dilakukan ketika *whistleblowing* internal tidak berhasil menangani pelanggaran tersebut.

d. Niat *Whistleblowing*

Niat atau intensi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai kehendak atau keinginan melakukan sesuatu. Niat juga dapat berarti keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu (Kreshastuti, 2014:15). Niat *whistleblowing* merupakan keinginan yang kuat dalam diri individu untuk melakukan *whistleblowing*. Niat *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat berasal dari internal maupun eksternal serta dapat menjadi pendorong maupun sebaliknya.

e. Sistem *Whistleblowing*

Sistem *Whistleblowing* merupakan salah satu bentuk pengendalian internal bank yang dirancang untuk mencegah

terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan bank. Bank menyediakan sistem ini agar para karyawan maupun bukan karyawan dapat melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh internal bank kepada pihak bank maupun pihak di luar bank seperti pihak berwajib.

1) Efektivitas Sistem *Whistleblowing*

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:22) menjelaskan bahwa efektivitas sistem *whistleblowing* ini tergantung dari hal berikut ini:

- a) Kondisi yang membuat karyawan yang mengetahui tindak pelanggaran mau melaporkannya. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan cara berikut:
 - (1) Meningkatkan pemahaman karyawan mengenai etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan
 - (2) Meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai manfaat dan pentingnya sistem *whistleblowing*
 - (3) Memberikan kemudahan dalam melaporkan tindak pelanggaran
 - (4) Adanya jaminan kerahasiaan (*confidentiality*) pelapor
- b) Sikap bank dalam memberikan balasan atas tindakan pelaporan oleh karyawan mengenai konsekuensi yang akan didapatkan. Bank harus menjelaskan secara rinci terkait Kebijakan Perlindungan Pelapor kepada seluruh karyawan,

seperti konsekuensi yang akan didapatkan oleh pelapor termasuk tidak ada catatan yang dapat menimbulkan bias pada file pribadi pelapor. Selain itu, komitmen dan kepemimpinan dari direksi harus ditunjukkan untuk memastikan kebijakan tersebut terlaksana.

- c) Kemungkinan tersedianya akses pelaporan kepada pihak di luar perusahaan apabila manajemen memberikan respon yang tidak sesuai.

2) Manfaat Sistem *Whistleblowing*

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:2) manfaat dari penerapan sistem *whistleblowing* yaitu:

- a) Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah akibat dari adanya sebuah pelanggaran
- b) Mengurangi risiko yang akan dihadapi sebuah organisasi akibat dari suatu pelanggaran baik dari segi keuangan, operasional dan lainnya
- c) Mengurangi biaya dalam menangani masalah akibat dari pelanggaran tersebut
- d) Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan

- e) Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran karena semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, hal tersebut dikarenakan adanya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

3. *Whistleblower*

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. *Whistleblower* dapat berasal dari karyawan maupun bukan karyawan dari bank tempat pelanggaran terjadi.

a. Syarat-syarat Menjadi *Whistleblower*

Menurut Saud (2016), untuk menjadi seorang *whistleblower* haruslah memenuhi beberapa syarat, yaitu:

- 1) *Whistleblower* merupakan karyawan atau bukan karyawan tempat pelanggaran terjadi
- 2) *Whistleblower* tidak memiliki otoritas untuk menghentikan pelanggaran
- 3) *Whistleblower* diizinkan atau tidak diizinkan untuk membuat laporan dan
- 4) *Whistleblower* tidak menduduki posisi yang bertugas menghentikan pelanggaran.

Semendawai *et al.* (2011:1) menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar yaitu:

- 1) *Whistleblower* melaporkan tindakan pelanggaran kepada pihak yang memiliki otoritas untuk menghentikan pelanggaran seperti pihak internal bank, pihak berwajib atau media massa
- 2) *Whistleblower* merupakan orang 'dalam', yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran yang terjadi di tempatnya bekerja. Hal itu dapat disebabkan karena skandal pelanggaran yang selalu terorganisir sehingga seorang *whistleblower* terkadang sengaja mengungkapkan pelanggaran untuk menutupi keterlibatannya.

b. Hak–Hak *Whistleblower*

Undang–Undang Nomor 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menjelaskan bahwa *whistleblower* juga seorang saksi (pelapor) sehingga memiliki hak–hak sebagai berikut:

- 1) Seorang *whistleblower* beserta keluarganya berhak memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi. Bentuk perlindungan yang akan diperoleh *whistleblower* seperti mendapat identitas baru, tempat kediaman yang aman, pelayanan psikologis dan biaya hidup selama masa perlindungan
- 2) Memberikan keterangan mengenai suatu pelanggaran dengan bebas, tanpa adanya rasa takut bahkan terancam
- 3) Mendapat informasi mengenai tindak lanjut dari pelanggaran yang dilaporkannya

4) Mendapat *reward* atau balas jasa dari negara atas kesaksiannya dalam membongkar suatu kejahatan besar.

4. Kecurangan atau *Fraud*

KNKG (2008:7) menjelaskan bahwa *fraud* adalah perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian maupun kerugian nyata bagi perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain. Selain itu, KNKG juga menjelaskan bahwa *fraud* tidak terbatas pada pencurian uang, pemalsuan, pencurian barang dan penipuan, tetapi termasuk juga menyembunyikan atau penghancuran dokumen/laporan, serta menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis. Pengertian lain menyebutkan bahwa *fraud* adalah kecurangan atau penipuan yang disengaja yang dapat memberikan kerugian ekonomis kepada orang lain, sedangkan yang melakukan *fraud* (yang biasa disebut *fraudster*) mendapat keuntungan.

Selain *fraud* atau kecurangan, KNKG (2008:7) menjelaskan bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan melalui sistem *whistleblowing* adalah sebagai berikut:

- a. Korupsi adalah perbuatan tidak jujur yang dilakukan secara curang atau melawan hukum dan bertentangan dengan kepentingan perusahaan atau penyalahgunaan wewenang dengan tujuan memperkaya diri, orang lain atau korporasi

- b. Perbuatan melanggar hukum (seperti pencurian, penggunaan kekerasan terhadap karyawan atau pimpinan, pemerasan, penggunaan narkoba, pelecehan dan perbuatan kriminal lainnya)
- c. Perbuatan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, atau membahayakan keamanan perusahaan
- d. Pelanggaran ketentuan perpajakan atau peraturan perundang-undangan lainnya seperti lingkungan hidup dan ketenagakerjaan
- e. Pelanggaran Pedoman Etika Perusahaan atau pelanggaran norma-norma kesopanan pada umumnya
- f. Perbuatan yang menimbulkan kerugian finansial atau non-finansial bagi perusahaan atau merugikan kepentingan perusahaan
- g. Pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, terutama yang berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa, pemberian manfaat dan remunerasi

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing*

a. Jalur Pelaporan

Menurut Putri (2015), jalur pelaporan dapat dibagi menjadi *anonymous* dan *non-anonymous*. Jalur pelaporan anonim adalah jalur pelaporan dengan merahasiakan identitas dari *whistleblower*. Sedangkan jalur non anonim adalah jalur pelaporan yang memungkinkan identitas *whistleblower* diketahui. Penggunaan jalur pelaporan anonim mampu memberikan efektifitas yang lebih tinggi daripada jalur pelaporan non anonim dalam meningkatkan niat

whistleblowing seseorang. Namun, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan jalur anonim, yaitu kesulitan untuk berkomunikasi, konfirmasi dan klarifikasi dalam rangka tindak lanjut penanganan laporan pelanggaran (KNKG, 2008:17).

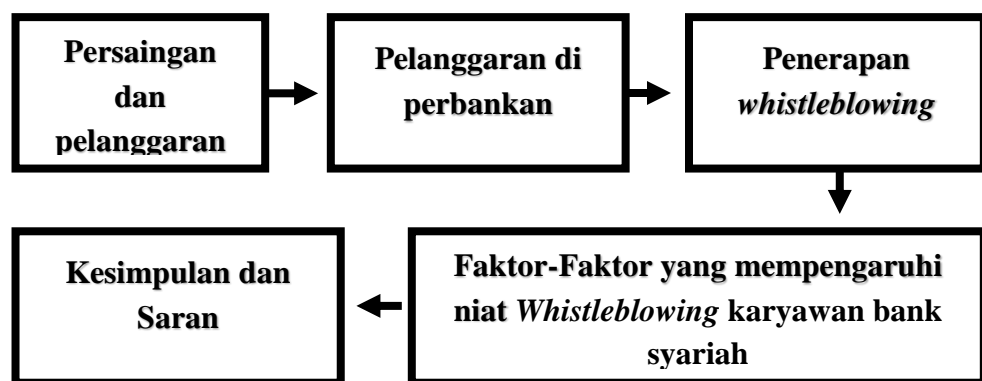
b. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli tentang kesejahteraannya (Priyastiwati, 2016:153). Keyakinan tersebut muncul dari beberapa bentuk tindakan menguntungkan yang diberikan oleh organisasi seperti keadilan, dukungan atasan, dan manfaat yang menguntungkan dari kondisi kerja. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh seorang karyawan, maka karyawan percaya bahwa organisasi akan membantu setiap tindakan positif yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Saud (2016), persepsi dukungan organisasi sangat penting dalam melakukan *whistleblowing* yang didasarkan pada teori pertukaran sosial. Pertukaran yang dimaksudkan dalam teori ini melibatkan hubungan timbal balik dalam bentuk tindakan dari suatu pihak sebagai respon dari tindakan pihak lain. Organisasi yang memberikan dukungan berupa perlindungan terhadap *whistleblower* maka karyawan akan merespon tindakan tersebut dengan sesuatu yang positif seperti melakukan *whistleblowing*.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memuat konsep teori yang dapat menunjukkan alternatif solusi atas masalah dalam penelitian. Penelitian yang bertemakan *whistleblowing* ini membahas masalah penting mengenai faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawan bank syariah. Berikut merupakan kerangka pemikiran yang menggambarkan alur pembahasan dari penelitian tentang penelitian *whistleblowing* ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Persaingan yang semakin ketat di seluruh sektor industri menyebabkan peluang terjadinya *fraud* meningkat. Industri dengan tingkat kecurangan tertinggi yaitu industri perbankan dan jasa keuangan. Salah satu metode untuk menangani hal tersebut adalah dengan menerapkan sistem *whistleblowing*.

Sebagian besar bank syariah di Indonesia yang telah menerapkan sistem *whistleblowing*, tetapi belum dapat dikatakan berhasil. Hal itu dapat dilihat dari jumlah kasus yang terjadi di sektor perbankan dalam laporan perbankan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Selain itu, masih terdapat karyawan yang mengetahui pelanggaran tetapi tetap diam dan tidak

malakukan apapun. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal karyawan bank syariah. Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor yang memperkuat dan faktor yang melemahkan. Pembahasan lebih lengkap akan dijelaskan pada bab hasil dan pembahasan penelitian ini.