

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Peranan

Soekanto (2012:212) memberikan penjelasan tentang peranan, yaitu:

“Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya”.

Menurut Soekanto (2012:213) peranan mencakup dalam tiga hal yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian peranan adalah serangkaian harapan dan norma yang diharapkan dari individu sesuai kedudukan sosialnya. Peranan mengatur perilaku individu dalam masyarakat, menentukan kewajiban dan hak, serta menjaga struktur sosial.

2.1.2 Bank Perkreditan Rakyat

Menurut Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) didefinisikan sebagai bank yang menjalankan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Kasmir (2018:33) menyatakan, “Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Artinya di sini kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Bank Perkreditan adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha secara konvensional atau syariah, namun tidak menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran seperti bank umum.

2.1.3 *Fraud*

2.1.3.1 Pengertian *Fraud* (Kecurangan)

Menurut Rustendi (2018:3) *fraud* merupakan tindakan ilegal yang disengaja, melibatkan unsur penipuan, menyembunyian, atau penyalahgunaan kepercayaan yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk memperoleh keuntungan pribadi atau bisnis, baik dalam bentuk uang, aset, jasa, maupun untuk menghindari kerugian. Tindakan ini dapat terjadi baik secara aktif (dengan sengaja

menipu) maupun secara pasif (melalui kelalaian), yang pada akhirnya merugikan pihak lain dan memberikan keuntungan bagi pelaku.

Arifin (2020:2) menyatakan, “*Fraud* merupakan tindakan ilegal yang dilakukan satu orang atau sekelompok orang secara sengaja atau terencana yang menyebabkan orang atau kelompok tersebut mendapatkan keuntungan, dan merugikan orang atau kelompok lain.

Fraud berupa tindakan kecurangan yang disengaja dimana korban menderita kerugian tanpa menyadarinya, sementara pelaku mendapatkan keuntungan. Kecurangan biasanya terjadi sebagai akibat dari tekanan untuk melakukan kecurangan, peluang, dan pembenaran atas perilaku tersebut (Natasia, 2020:84).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *fraud* adalah tindakan ilegal yang sengaja dilakukan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan merugikan pihak lain. Kecurangan ini dapat terjadi di dalam maupun di luar organisasi, seringkali dipicu oleh tekanan, peluang, dan pembenaran perilaku.

2.1.3.2 Occupational Fraud

Menurut ACFE (2022) menyatakan bahwa *occupational fraud* merupakan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang di dalam internal perusahaan atau organisasi dimana mereka bekerja. *Occupational fraud* adalah *fraud* yang terjadi dalam hubungan kerja. Tindakan *fraud* ini terjadi dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan oleh seorang karyawan, manajer maupun *owner*.

Menurut Priantara (2013:73) menyatakan, “*Occupational fraud* merupakan *fraud* yang terjadi ketika pegawai merugikan pemberi kerja mereka dengan mengambil aset kas, persediaan, peralatan, atau aset lain milik perusahaan secara tidak sah (melanggar prosedur dan kebijakan perusahaan atau melanggar hukum)”. *Occupational fraud* ini berupa tindakan kecurangan dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi atau keuntungan bagi kelompok tertentu, yang merugikan organisasi tersebut. Biasanya, kecurangan ini terjadi saat seseorang menyalahgunakan posisi, wewenang, atau aksesnya dalam perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *occupational fraud* adalah kecurangan yang dilakukan oleh individu di dalam perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, baik oleh karyawan, manajer, maupun pemilik eksekutif. Tindak kecurangan ini melibatkan pengambilan aset perusahaan, seperti kas, persediaan, atau peralatan, secara ilegal, yang bertentangan dengan prosedur, kebijakan perusahaan, atau hukum yang berlaku.

2.1.3.3 Jenis-Jenis *Fraud*

Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners* (2024) ada tiga jenis *fraud* yaitu *Asset Misappropriation*, *Corruption*, dan *Fraudulent Statements*.

1. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*)

Asset Misappropriation meliputi penyalahgunaan, penggelapan, atau pencurian aset atau harta perusahaan oleh pihak didalam atau pihak diluar perusahaan, seperti: kecurangan kas, dan penyalahgunaan persediaan dan/atau

aset lain. Pengungkapan *Asset Misappropriation* dilakukan dengan mengkombinasikan teknik auditing dengan teknik investigasi.

2. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi terjadi ketika orang yang tidak jujur secara tidak patut memanfaatkan pengaruh mereka dalam transaksi komersial untuk mendapatkan keuntungan institusional atau pribadi, seperti: pertentangan kepentingan, suap, gratifikasi, pemerasan.

3. Kecurangan pada laporan keuangan (*Fraud ulent Statements*)

Fraud ulent statements adalah tindakan manipulasi laporan keuangan oleh pejabat atau manajer senior untuk menyembunyikan kondisi keuangan sebenarnya demi keuntungan pribadi. Bentuknya meliputi pemalsuan pendapatan atau beban, penyembunyian kewajiban, dan pencatatan yang tidak tepat waktu.

2.1.3.4 Unsur-Unsur *Fraud*

Menurut Priantara (2013:6) unsur-unsur pembentuk *fraud* sangat penting untuk diketahui dan dipahami. Unsur-unsur tersebut adalah:

1. Terdapat pernyataan yang dibuat salah atau menyesatkan yang dapat berupa suatu laporan, data atau informasi, ataupun bukti transaksi.
2. Bukan hanya pembuatan pernyataan yang salah, tetapi *fraud* adalah perbuatan melanggar peraturan, standar, ketentuan, dan dalam situasi tertentu melanggar hukum.
3. Terdapat penyalahgunaan atau pemanfaatan kedudukan, pekerjaan, dan jabatan untuk kepentingan dan keuntungan pribadinya.

4. Meliputi masa lampau atau sekarang karena penghitungan kerugian yang diderita korban umumnya dihubungkan dengan perbuatan yang sudah dan sedang terjadi.
5. Didukung fakta bersifat material (*material fact*), artinya mesti didukung oleh bukti objektif dan sesuai dengan hukum.
6. Kesengajaan perbuatan atau ceroboh yang disengaja (*make-knowingly or recklessly*). Apabila kesengajaan itu dilakukan terhadap suatu data atau informasi atau laporan atau bukti transaksi, hal itu dengan maksud untuk menyebabkan suatu pihak beraksi atau terpengaruh atau salah atau tertipu dalam membaca dan memahami data.
7. Pihak yang dirugikan mengandalkan dan tertipu oleh pernyataan yang dibuat salah (*misrepresentation*) yang merugikan. Artinya ada pihak yang menderita kerugian dan sebaliknya ada pihak yang mendapat manfaat atau keuntungan secara tidak sah baik dalam bentuk uang atau harta maupun keuntungan ekonomis lainnya.

2.1.3.5 Teori Penyebab *Fraud* (*Fraud Theory*)

A. Segitiga *Fraud* (*Fraud Triangle*)

Menurut Priantara (2013:44-46) menyatakan bahwa *Fraud Triangle* merupakan suatu konsep yang bertumpu pada riset Donald Cressey pada tahun 1953, yang menyimpulkan bahwa *fraud* mempunyai tiga sifat umum. *Fraud Triangle* terdiri dari tiga kondisi yang umumnya hadir pada saat *fraud* terjadi:

a. Insentif atau tekanan untuk melakukan *fraud* (*pressure*)

Pada umumnya tekanan muncul karena kebutuhan atau masalah finansial, tapi banyak juga yang terdorong oleh keserakahan. Penggelapan uang perusahaan oleh pelakunya bermula dari suatu tekanan (*pressure*) kebutuhan keuangan yang mendesak yang menghimpitnya yang tidak dapat diceritakan kepada orang lain. Konsep yang penting disini adalah tekanan yang menghimpit hidup seseorang (berupa kebutuhan akan uang), padahal ia tidak bisa berbagi (*sharing*) dengan orang lain.

b. Peluang atau kesempatan untuk melakukan *fraud* (*opportunity*)

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud* . Para pelaku *fraud* percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi. Pada dasarnya ada dua faktor yang dapat meningkatkan adanya *opportunity* (peluang) atau kesempatan seseorang berbuat *fraud* .

Faktor yang dapat meningkatkan adanya *opportunity* (peluang) seseorang berbuat *fraud* yaitu:

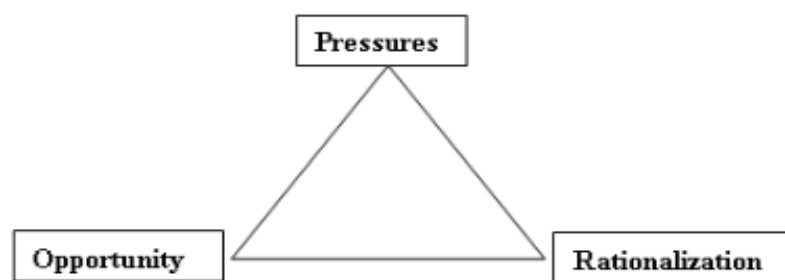
1. Sistem pengendalian intern yang lemah, misalnya kurang atau tidak ada *audit trail* (jejak audit) sehingga tak dapat dilakukan penelusuran, ketidakcukupan, dan ketidakefektifan aktivitas pengendalian pada area dan proses bisnis yang berisiko, sistem, dan kompetensi SDM tidak mengimbangi kompleksitas organisasi, kebijakan dan prosedur SDM yang kurang kondusif.
2. Tata kelola organisasi buruk seperti tidak ada komitmen yang tinggi dan suri teladan baik dari lapisan manajemen, sikap manajemen yang lalai, apatis, atau

acuh tak acuh, dan gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud* atau pembiaran terhadap pelaku tidak etis atau *fraud*, tidak mampu menilai kualitas kinerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukuran, pengawasan dewan komisaris dan komite audit tidak berjalan semestinya.

c. Dalih untuk membenarkan tindakan *fraud* (*rationalization*)

Rationalization terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *fraud*. Para pelaku *fraud* meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu *fraud* tetapi adalah sesuatu yang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi.

Memahami konsep *Fraud Triangle* sangat penting dalam pencegahan kecurangan di organisasi, karena dengan mengidentifikasi faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan, prosedur, dan sistem pengendalian internal untuk mengurangi risiko kecurangan.



Gambar 2.1 *Fraud Triangle*

Sumber: Priantara, 2013

Penelitian ini menggunakan teori *Fraud Triangle* untuk memahami penyebab terjadinya *fraud*. Teori ini menyoroti tiga elemen utama yang mendorong seseorang melakukan kecurangan, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Ketiga elemen ini memberikan kerangka yang komprehensif dalam menganalisis perilaku individu yang terlibat dalam *occupational fraud*, serta bagaimana kelemahan sistem organisasi dapat dimanfaatkan untuk melakukan tindakan tersebut. Teori *Fraud Triangle* juga sangat relevan dalam mengkaji efektivitas *whistleblowing system*, karena sistem pelaporan yang baik dapat mempersempit peluang terjadinya *fraud* dan mengurangi rasionalisasi melalui peningkatan budaya integritas dalam organisasi.

2.1.3.6 Pencegahan *Fraud*

Menurut Priantara (2013:183) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* adalah serangkaian tindakan yang diambil untuk mengidentifikasi dan mengurangi risiko terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi.

Pencegahan *fraud* merupakan langkah proaktif yang sangat penting untuk menjaga integritas dan stabilitas organisasi, terutama di sektor perbankan. Menurut Manurung dan Wirogioto (2023:28) tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah *fraud* (kecurangan) dalam sebuah perusahaan yaitu:

- a. Semua orang bisa dipercaya.
- b. Menciptakan sebuah budaya dimana semua manusia bisa jujur, terbuka dan membantu.
- c. Menghilangkan semua kesempatan terjadi *fraud* (kecurangan).
- d. Membuat transparansi semua aktivitas yang ada.

- e. Memberikan reward bagi mereka yang menginformasikan tentang adanya kecurangan.
- f. Membuat tidak adanya jarak atasan dan bawahan tetapi saling menghormati.
- g. Adanya laporan tentang kecurangan setiap 3 bulan sekali. Pencegahan kecurangan bisa dilakukan dengan membuat pengendalian internal dan melalui sistem pelaporan (sistem *whistleblowing*).

2.1.3.7 Regulasi Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* (kecurangan) menjadi perhatian serius dalam sistem pemerintahan dan sektor bisnis di Indonesia. Mengingat dampak *fraud* yang sangat merugikan, baik secara finansial maupun reputasi, berbagai regulasi telah diterbitkan oleh pemerintah dan lembaga otoritas untuk menciptakan sistem pengawasan dan pengendalian internal yang kuat. Aturan ini membantu semua pihak untuk pencegahan dari kecurangan tersebut. Aturan yang berkenaan dengan *fraud* (kecurangan) sebagai berikut:

1. UU Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
2. UU Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
3. UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Perubahan atas UU Nomor 31 Tahun 1999.
4. UU Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantas Korupsi.
5. UU Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Tindak Pidana Pencucian Uang.
6. UU Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Sanksi dan Korban.
7. PP 70 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan TPK.

8. PJOK Nomor 22 Tahun 2023 Tentang Perlindungan Konsumen.
9. PJOK Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Strategi Anti *Fraud* Bagi Lembaga Jasa Keuangan.

2.1.4 *Whistleblowing system*

2.1.4.1 Pengertian *Whistleblowing system*

Whistleblowing system adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Semendawai *et al.*, 2011:70).

Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, inisiatif ini membuat sebuah *whistleblowing system*. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawan atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan perusahaan (Semendawai *et al.*, 2011: 69).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* adalah suatu sistem pelaporan kecurangan oleh pihak dalam perusahaan maupun pihak luar perusahaan yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawannya sendiri maupun pimpinannya kepada pimpinan organisasi lain maupun lembaga yang berwenang. Tujuannya adalah untuk mencegah atau mendeteksi perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan atau

kebijakan yang berlaku, dan untuk memastikan bahwa laporan tersebut ditindaklanjuti dengan serius.

2.1.4.2 Pedoman Pelaksanaan *Whistleblowing System*

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) adalah lembaga yang bertujuan mengembangkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) di Indonesia, dengan fokus pada transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Di dalam Pedoman *Whistleblowing system* yang diterbitkan KNKG (2008) *whistleblowing system* terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Aspek Struktural

Aspek struktural dalam sistem pelaporan meliputi hal-hal dasar yang mendukung pelaksanaannya, seperti pernyataan komitmen, kebijakan perlindungan pelapor, struktur pengelolaan pelanggaran, dan sumber daya. Pernyataan komitmen harus terdokumentasi sebagai bukti, dan kebijakan perlindungan pelapor harus jelas dan memiliki dasar hukum yang kuat.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional dalam sistem pelaporan mencakup aturan standar pelaksanaan, mulai dari kewajiban hukum pelaporan pelanggaran, peran manajer, pelaporan anonim, mekanisme pelaporan, investigasi, efektivitas sistem, hingga proses peluncuran *whistleblowing system*.

3. Aspek Perawatan

Aspek perawatan dalam *Whistleblowing system* bertujuan untuk menjaga kelangsungan dan efektivitas sistem. Indikatornya meliputi pelatihan berkelanjutan, komunikasi berkala, insentif bagi pelapor, pemantauan

efektivitas, perbaikan program, dan benchmarking. Hal ini memastikan bahwa seluruh karyawan dan stakeholder memahami peran dan mekanisme sistem pelaporan, serta menjaga agar sistem tetap berjalan efektif dan efisien.

2.1.4.3 Praktik *Whistleblowing system*

Menurut Semendawai *et al.*, (2011:71) praktik *whistleblowing system* terdiri atas:

a. Komitmen perusahaan dan karyawan

Untuk menerapkan *whistleblowing system*, perusahaan perlu mendapatkan komitmen dari seluruh karyawan untuk melaporkan pelanggaran yang ditemukan. Komitmen ini dapat tercantum dalam perjanjian kerja atau pedoman etika perusahaan. Perusahaan juga harus memiliki kebijakan yang melindungi pelapor, memastikan mereka dapat melapor tanpa takut dipecat atau dihukum. Kebijakan ini harus menjelaskan saluran pelaporan yang tersedia, serta jaminan kerahasiaan dan keamanan laporan. Pelapor yang mengungkapkan identitasnya juga berhak memperoleh informasi mengenai tindak lanjut laporannya.

b. Komitmen perusahaan untuk melindungi dan menindaklanjuti laporan *whistleblower*

Laporan-laporan dari para *whistleblower* tersebut tidak hanya dibiarkan, tetapi ditindaklanjuti dengan penelitian dan investigasi. Bahkan dalam kondisi tertentu perusahaan berkomitmen untuk melindungi *whistleblower* jika mengancam jiwa, harta benda dan pekerjaannya.

c. Mekanisme penyampaian pelanggaran

1. Infrastruktur dan Mekanisme Penyampaian Laporan

Perusahaan harus menyediakan saluran khusus untuk laporan pelanggaran, seperti email, kotak pos khusus, atau saluran telepon yang dikelola petugas *whistleblowing*. Informasi tentang saluran ini dan prosedurnya harus disosialisasikan ke seluruh karyawan, serta alur penanganan laporan harus dipampang di tempat yang mudah dilihat.

2. Kerahasiaan

Kerahasiaan identitas pelapor adalah penting untuk dijaga dalam sistem ini. Informasi dan identitas pelapor pelanggaran dibatasi hanya pada petugas perlindungan pelapor dan berkasnya disimpan di tempat yang aman. Selain jaminan kerahasiaan identitas pelapor, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan perlindungan terhadap pelapor.

3. Kekebalan Administratif

Perusahaan mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan pelanggaran yang diketahuinya. Hal ini dilakukan dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada pelapor yang beritikad baik.

4. Komunikasi dengan Pelapor

Komunikasi dengan pelapor dilakukan melalui satu petugas, yaitu petugas *whistleblowing system* yang menerima pelaporan pelanggaran. Dalam komunikasi ini pelapor juga akan memperoleh informasi mengenai penanganan kasus yang dilaporkannya, apakah ditindaklanjuti atau tidak.

5. Investigasi

Investigasi dapat dilakukan untuk menindaklanjuti pelaporan pelanggaran. Investigasi ini dilakukan oleh petugas sub unit investigasi. Dalam kasus yang serius dan sensitif, perlu dipertimbangkan untuk menggunakan investigator/auditor eksternal yang independen dalam melakukan investigasi laporan pelanggaran tersebut.

6. Mekanisme Pelaporan

Mekanisme pelaporan internal sistem pelaporan pelanggaran dirancang sedemikian rupa, sehingga dapat memastikan bahwa semua pelanggaran yang telah dilaporkan dan diverifikasi telah tertangani dengan baik dan pelanggaran yang berulang dan sistemik telah dilaporkan kepada pejabat terkait yang mempunyai kewenangan untuk melakukan perbaikan.

Didalam perusahaan umumnya terdapat dua cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif (Semendawai *et al.*, 2011:19). Adapun dua cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal harus jelas dan dikenal oleh seluruh karyawan, dengan saluran komunikasi yang baku. Karyawan dapat melaporkan berbagai pelanggaran, seperti perilaku tidak jujur, pencurian, atau tindakan yang merugikan keselamatan, lingkungan, dan kesehatan. Kerahasiaan identitas *whistleblower* dan perlindungan dari pemecatan atau diskriminasi harus dijamin oleh pimpinan eksekutif atau dewan komisaris, yang juga berperan sebagai pelindung *whistleblower*.

2. Mekanisme Eksternal

Dalam sistem pelaporan secara eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*. Lembaga ini memiliki komitmen tinggi terhadap perilaku yang mengedepankan standar legal, beretika, dan bermoral pada perusahaan. Lembaga tersebut bertugas menerima laporan, menelusuri atau menginvestigasi laporan, serta memberi rekomendasi kepada dewan komisaris. Lembaga tersebut berdasarkan undang-undang yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Yudisial, PPATK, Komisi Kepolisian Nasional.

2.1.4.4 Elemen-Elemen Pendukung *Whistleblowing system*

Menurut Albrecht (2014:453) agar sistem *whistleblowing* berfungsi secara efektif, harus ada elemen-elemen berikut:

1. Anonimitas

Pegawai harus diyakinkan bahwa mereka dapat melaporkan insiden mencurigakan tanpa takut dikenakan sanksi.

2. Independensi

Pegawai merasa lebih nyaman melaporkan pelanggaran terhadap pihak yang independen yang tidak terkait dengan organisasi atau pihak yang terlibat dengan pelanggaran tersebut.

3. Akses

Pegawai harus memiliki beberapa jalur yang berbeda untuk melaporkan adanya pelanggaran, yaitu melalui telepon, surel, online atau surat.

4. Tindak Lanjut

Insiden yang dilaporkan melalui sistem *whistleblowing* harus ditindak lanjuti dan tindakan korektif harus diambil ketika dibutuhkan.

2.1.4.5 Manfaat *Whistleblowing system*

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) merupakan lembaga indonesia yang mendorong penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dimana salah satu elemen pentingnya adalah penyelenggaraan sistem *whistleblowing*. Menurut KNKG (2008:2) beberapa manfaat penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik antara lain adalah:

- a. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
- b. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
- c. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
- d. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.

- e. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
- f. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
- g. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum.
- h. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

2.1.4.6 Whistleblower

Menurut Priantara (2013:208) istilah *whistleblower* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “peniup peluit”, disebut demikian karena sebagaimana halnya wasit dalam pertandingan sepak bola atau olahraga lain yang meniupkan peluit sebagai pengungkapan fakta terjadinya pelanggaran. Istilah “peniup peluit:” diartikan sebagai orang yang melaporkan dugaan *fraud*.

Menurut Samendawai *et al.*, (2011:1) *whistleblower* sering kali dipahami sebagai saksi pelapor. *Whistleblower* adalah seseorang yang pertama kali mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap ilegal di tempatnya bekerja atau orang lain yang berasal dari luar perusahaan, otoritas internal organisasi, atau kepada publik seperti media massa atau lembaga pemantauan publik.

Menurut Semendawai et al., (2011:1) seorang *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar, yaitu:

“Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang diharapkan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.

Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlibat dalam skandal lalu mengungkapkan kejahatan yang terjadi”.

Menurut KNKG (2008:4) sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan (*whistleblower protection*) sebagai berikut:

- a. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) atau Ombudsman yang independen, bebas dan rahasia.
- b. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan.
- c. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor.

- d. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

2.1.5 *Good Corporate Governance* (GCG)

2.1.5.1 Pengertian *Good Corporate Governance* (GCG)

Istilah *Corporate Governance* (GC) pertama kali diperkenalkan oleh *Cardbury Committee* pada tahun 1922 di Inggris. Menurut Bank Dunia (World Bank) *Corporate Governance* (GC) adalah kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi, yang dapat mendorong kinerja perusahaan yang efisien guna menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat.

Menurut Bagiana (2022:5) *Corporate Governance* (GC) adalah rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, dan aturan yang memengaruhi pengarahannya, pengelolaan, serta pengontrolan suatu perusahaan atau korporasi, GC juga mencakup hubungan antara pemangku kepentingan yang terlibat serta tujuan pengelolaan perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) adalah seperangkat sistem, proses, aturan, dan kebijakan yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar dikelola secara efisien, transparan, dan bertanggung jawab, dengan tujuan menciptakan nilai jangka panjang yang berkelanjutan bagi para pemegang saham serta memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan. *Good Corporate Governance* (GCG) juga

menekankan pentingnya hubungan yang seimbang antara manajemen, dewan direksi, pemegang saham, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan terhadap perusahaan.

2.1.5.2 Pentingnya *Good Corporate Governance* (GCG)

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik sudah menjadi kewajiban bagi segenap pihak yang ada di dalam perusahaan. Menurut Bagiana (2022:18) pentingnya penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai berikut:

1. Mendorong tercapainya kesinambungan perusahaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kesetaraan dan kewajaran.
2. Mendorong pemberdayaan fungsi dan kemandirian masing-masing organ perusahaan, yaitu Dewan Komisaris, Direksi dan Rapat Umum Pemegang Saham.
3. Mendorong pemegang saham, anggota dewan komisaris dan anggota direksi agar dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakannya dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan.
5. Mengoptimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan lainnya.

6. Meningkatkan daya saing perusahaan secara nasional maupun internasional, sehingga meningkatkan kepercayaan pasar yang dapat mendorong arus investasi dan pertumbuhan berkesinambungan. ekonomi nasional yang berkesinambungan.

2.1.5.3 Manfaat *Good Corporate Governance* (GCG)

Menurut Bagiana (2022:20-21) ada lima manfaat yang dapat diperoleh perusahaan yang menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu:

1. GCG secara tidak langsung akan dapat mendorong pemanfaatan sumber daya perusahaan ke arah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
2. GCG dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional, dalam hal ini menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditur domestik maupun internasional.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan/menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, hukum, dan peraturan.
4. Membangun manajemen dan *Corporate Board* dalam pemantauan penggunaan aset perusahaan.
5. Mengurangi korupsi.

2.1.5.4 Peran Prinsip-Prinsip GCG Dalam Penerapan *Whistleblowing system* Untuk Pencegahan *Fraud*

Penerapan *Whistleblowing system* (WBS) sebagai salah satu mekanisme pengawasan internal akan lebih efektif jika dijalankan sejalan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut Bagiana (2022:30) prinsip GCG disebut sebagai TARIF yaitu: *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility*, *Indepedence*, dan *Fairness*. Berikut hubungan antara masing-masing prinsip GCG dan WBS dalam upaya pencegahan *fraud* :

1. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi menciptakan lingkungan yang terbuka, di mana karyawan merasa lebih nyaman untuk melaporkan pelanggaran atau tindakan tidak etis. Informasi terkait prosedur pelaporan, jaminan kerahasiaan, dan tindak lanjut atas laporan harus disampaikan dengan jelas agar mendorong partisipasi aktif dalam WBS.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Dengan prinsip akuntabilitas, setiap laporan yang masuk melalui WBS wajib ditindaklanjuti secara bertanggung jawab. Adanya tanggung jawab yang jelas pada unit atau individu yang mengelola WBS memastikan bahwa laporan tidak diabaikan, dan setiap tindakan pencegahan atau penindakan dilakukan dengan prosedur yang tepat.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Perusahaan yang menjunjung tinggi tanggung jawab akan memberikan perlindungan kepada pelapor (*whistleblower*) dari segala bentuk pembalasan

atau intimidasi. Ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang etis dan melindungi pihak yang berani melaporkan pelanggaran demi kebaikan bersama.

4. Kemandirian (*Independency*)

WBS harus dikelola oleh pihak yang independen dan tidak memiliki konflik kepentingan dengan pihak yang dilaporkan. Dengan independensi yang kuat, WBS dapat dipercaya oleh karyawan karena laporan akan diproses secara objektif, tanpa tekanan dari pihak-pihak tertentu.

5. Keadilan (*Fairness*)

Prinsip ini menjamin bahwa setiap laporan yang masuk akan ditangani dengan adil, baik terhadap pelapor maupun terlapor.

2.2 Pendekatan Masalah

Di tengah tantangan bisnis yang semakin kompleks, integritas dan kepercayaan menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga reputasi perusahaan. Salah satu ancaman serius yang dapat merusak integritas organisasi adalah terjadinya *fraud* (kecurangan) yang dapat terjadi pada berbagai level, termasuk di lingkungan internal perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan risiko *fraud* menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan.

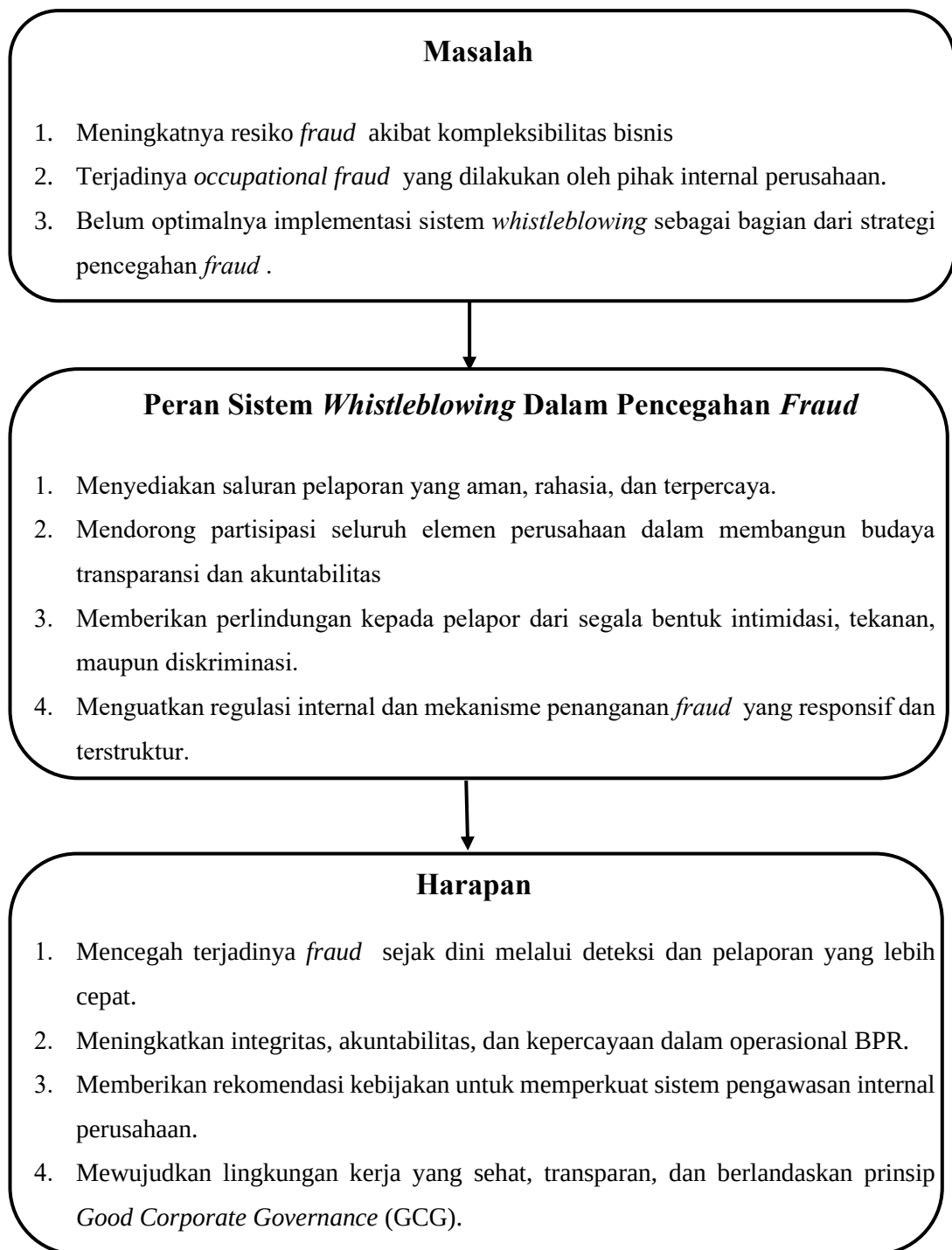
PT. BPR Artha Galunggung Perseroda Kantor Pusat Tasikmalaya, sebagai salah satu lembaga keuangan yang melayani masyarakat, menghadapi tantangan besar dalam meminimalkan terjadinya *occupational fraud* (kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau pihak internal). Salah satu upaya penting yang dapat

dilakukan perusahaan untuk mencegah terjadinya *fraud* adalah melalui penerapan sistem *whistleblowing* yang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran sistem *whistleblowing* dalam strategi pencegahan *fraud* di PT. BPR Artha Galunggung Perseroda, dengan fokus pada dampaknya terhadap pengurangan *occupational fraud* di perusahaan. Penelitian ini akan menganalisis lebih dalam bagaimana peran sistem *whistleblowing* dapat membantu mendeteksi dan mencegah *fraud*, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem ini.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan menggunakan cara observasi langsung dan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait di PT. BPR Artha Galunggung Perseroda, seperti manajemen, karyawan yang terlibat dalam penerapan sistem *whistleblowing*, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali kendala yang dihadapi dalam implementasi sistem *whistleblowing* dan bagaimana solusi dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peranan sistem *whistleblowing* dalam pencegahan *fraud*, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu PT. BPR Artha Galunggung Perseroda dalam memperkuat strategi pencegahan *fraud* dan meningkatkan sistem pengawasan internal perusahaan.



Gambar 2. 2 Skema Pendekatan Masalah

Sumber: Diolah penulis, 2025

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Azhar Huwaiza Fathoni et al., 2024) Di sektor Pemerintah	Sama- sama meneliti <i>Whistleblowing system</i> untuk pencegahan <i>fraud</i> dan metode penelitian yang digunakan.	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan teori yang digunakan (teori keagenan dan teori motivasi)	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi signifikan antara <i>Whistleblowing system</i> dan Pengendalian Internal dalam upaya meminimalisir <i>fraud</i> di organisasi Indonesia.	Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi. Vol.2, No.2 Juni 2024 e-ISSN: 2985-7651; p-ISSN: 2985-6264
2	(Suhendro & Sembiring, 2023) Rumah Sakit Blud Di Indonesia	Sama-sama meneliti terkait pencegahan <i>fraud</i>	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan jenis metode penelitiannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan manajemen untuk mencegah kecurangan merupakan perilaku yang didasari oleh niat manajemen untuk menerapkan <i>Fraud Control Plan</i> untuk mencegah terjadinya kecurangan.	<i>Jurnal Akuntansi Dan Keuangan</i> . Volume 28 Nomor 2, Juli 2023. P-ISSN 1410–1831 E-ISSN 2807–9647
3	(Wibowo, 2023) Bank Syariah Indonesia	Sama-sama meneliti terkait pencegahan <i>fraud</i> di bank.	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan srategi anti <i>fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit internal dan pengendalian internal berpengaruh	Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Vol. 9 No. 1 (2023): JIEI : Vol.9, No.1, 2023

			yang digunakan.	positif dan signifikan dalam mencegah <i>fraud</i> , baik secara terpisah maupun bersama-sama di Bank Syariah Indonesia.	ISSN: 2477-6157 ; E-ISSN: 2579-6534
4	(Setiawan & Wahyudi, 2023) Perbankan Indonesia	Sama- sama meneliti terkait pencegahan <i>fraud</i> di perbankan dan menggunakan metode penelitian yang sama (kualitatif deskriptif)	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan jenis kecurangan (kejahatan siber)	Hasil penelitian menjelaskan realita kasus kejahatan dunia maya pada internet banking di Indonesia dan memberikan alternatif pencegahan untuk meminimalisir terjadinya kejahatan dunia maya pada internet banking di Indonesia.	Journal of Social Community. ISSN: 2502-9649 Online-ISSN: 2503-3603 Vol. 8 No.1 Juni 2023
5	(Hasanah et al., 2023) Pengadaan Pemerintah Kabupaten Banyuasin	Sama-sama meneliti <i>whistleblowing</i> dalam strategi pencegahan <i>fraud</i> .	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan jenis metode penelitiannya.	Hasil penelitian menunjukkan e-procurement, dan <i>whistleblowing system</i> Secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang/jasa pada Pemerintah Kabupaten Banyuasin.	Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 2 No. 3 (2023): November 2023 DOI: https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i3.85
6	(Nurhayati et al., 2022)	Sama- sama meneliti <i>Whistleblowing</i>	Perbedaanya yaitu pada	Hasilnya menunjukkan bahwa	In International Conference on Applied Science

	Bank Indonesia	<i>system</i> untuk meminimalkan <i>fraud</i> pada industri perbankan, dan menggunakan jenis metode penelitian yang sama yaitu kualitatif deskriptif	objek penelitian	keberadaan <i>whistleblowing system</i> dapat membantu mengungkap pelanggaran, meskipun diperlukan sosialisasi yang lebih intens dan perlindungan bagi pelapor, terutama dari kalangan internal perbankan. Namun, para praktisi menyatakan bahwa hal ini kurang efektif karena budaya yang masih ada rasa sungkan untuk melaporkan teman atau pimpinan. Jika payung hukumnya memadai, WBS dapat berfungsi dengan baik.	and Technology on Social Science 2021. ISBN: 978-94-6239-547-3 ISSN: 2352-5398
7	(Riyanto & Arifin, 2022) Sektor Publik (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)	Sama-sama meneliti terkait <i>whistleblowing system</i> dalam upaya pencegahan <i>fraud</i>	Perbedaanya itu terletak pada objek penelitian dan strategi anti <i>fraud</i> (sistem pengendalian gratifikasi)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendeteksian <i>fraud</i> tidak	Jurnal Magister Akuntansi Trisakti. P-ISSN: 2964-5288 E-ISSN:2962-8826

				signifikan memoderasi baik pengaruh <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan <i>fraud</i> maupun pengaruh sistem pengendalian gratifikasi terhadap pencegahan <i>fraud</i>	
8	(Sakinah & Ponirah, 2021) PT. Bank Muamalat Indonesia	Sama- sama meneliti terkait <i>Whistleblowing system</i> terhadap <i>fraud</i> yang terjadi ditempat kerja.	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan jenis metode penelitiannya yang digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan masih terdapat tingkat internal <i>fraud</i> yang cukup tinggi Hal ini menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i> yang diterapkan belum optimal. Karyawan masih belum mempunyai rasa efek jera jika melakukan tindakan tersebut, serta Sistem perbankan yang kurang efektif serta rendahnya pengawasan dari pihak internal dan eksternal menjadi kesempatan besar untuk melakukan kejahatan.	Likuid Jurnal Ekonomi Industri Halal. Vol. 1 No. 2 (2021) DOI: https://doi.org/10.15575/likuid.v1i2
9	(Siregar & Surbakti, 2020) Di Bursa Efek Indonesia	Sama-sama meneliti terkait tentang <i>whistleblowing system</i> untuk	Perbedaanya terletak pada objek penelitian dan jenis metode	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>whistleblowing system</i>	Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan.

		pencegahan <i>fraud</i> .	penelitian yang digunakan.	berpengaruh positif terhadap jumlah <i>fraud</i> pada perusahaan jasa keuangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017.	Vol.16 No.1 Maret 2019 : 41—61, ISSN: 2620-4320
10	(Wijaya & Hanafi, 2018) Pemerintah an Desa	Sama-sama meneliti terkait pencegahan <i>fraud</i>	Perbedaanya yaitu terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan pemupukan moralitas individu perangkat pemerintah desa yang baik dapat mencegah kecenderungan <i>fraud</i> . Upaya pemupukan moralitas individu dapat dilakukan melalui pembinaan kepada aparat perangkat desa, seperti peningkatan iman dan takwa, syukur, sabar, dan peningkatan kesalehan diri.	Jurnal Akuntansi Multiparadigma. P-ISSN 2086-7603 E-ISSN 2089-5879

Sumber: Diolah penulis, 2025