

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Maraknya pelanggaran yang terjadi akhir-akhir ini pada lembaga keuangan banyak menjadi sorotan di beberapa kalangan. Salah satunya kasus yang menimpa Winda Earl yang uangnya hilang di salah satu perbankan di Indonesia (Ulya, 2020). Kasus ini merupakan bukti adanya tindak kecurangan yang terjadi dunia perbankan yang dilakukan oleh karyawan dan merugikan nasabah. Adanya peluang pegawai yang berkerja di instansi keuangan untuk melakukan tindakan kecurangan ini, maka dibutuhkan sebuah sistem untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi.

Hasil survey *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) tahun 2018 menyatakan bahwa sektor industri dengan tingkat kasus yang lumayan tinggi adalah sektor industri perbankan dan jasa keuangan. Hal tersebut sejalan dengan laporan Survei *Fraud* Indonesia (SFI) tahun 2019 yang menyatakan bahwa 19.2% pelaku *fraud* bekerja di sektor keuangan (ACFE Indonesia, 2020). Dengan banyaknya *fraud* yang terjadi di Indonesia khususnya pada sektor industri jasa dan keuangan maka dibutuhkan suatu sistem untuk meminimalisir kejadian tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan guna meminimalisir kecurangan (*fraud*) yang terjadi di sebuah lembaga dengan menggunakan sistem *whistleblowing*. Sistem ini berfungsi sebagai wadah pelaporan bagi karyawan

yang mengetahui tindak kecurangan yang terjadi di suatu instansi tersebut. Demi meminimalisirnya tingkat kecurangan yang ada, maka perlu diterapkan sistem *whistleblowing* di setiap lembaga yang ada. Sistem *whistleblowing* memang menjadi salah satu cara paling ampuh yang harus dimiliki oleh setiap lembaga dalam mengatasi kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam suatu lembaga. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mausimkora et al., 2020) yang mengatakan jika sistem *whistleblowing* diterapkan dan dengan adanya pelaporan jalur anonim maka akan meminimalisir tindak kecurangan yang akan terjadi.

Penerapan sistem *whistleblowing* ini jika diterapkan mempunyai berbagai akibat pada kelangsungan lembaga maupun pada orang yang melaporkan tindak kecurangan tersebut. Dampak dari penggunaan sistem ini bisa mempercepat penanganan kecurangan yang terjadi dan menurunkan resiko yang terjadi dalam suatu lembaga yang diakibatkan dari kecurangan tersebut. Bagi karyawan yang menggunakan sistem ini akan mendapatkan banyak tekanan jika karyawan tersebut melaporkan kecurangan yang terjadi sehingga karyawan memiliki ketakutannya tersendiri. (Mausimkora et al., 2020) mengatakan bahwa jalur pelaporan secara anonim akan meminimalisir resiko yang dialami oleh karyawan yang menjadi seorang *whistleblower*.

Ketakutan karyawan sebagai *whistleblower* terhadap sistem *whistleblowing* dapat terjadi karena karyawan tersebut akan diliputi rasa takut akan ancaman dan teror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaannya. Selain itu, rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan mungkin akan menjadi pertimbangan seorang *whistleblower* untuk mengambil

keputusan. Tidak menutup kemungkinan pula bahwa seseorang akan mengalami dilema ketika harus melaporkan kecurangan yang telah dilakukan oleh rekan kerjanya dalam satu perusahaan yang sama. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan/tidak melakukan whistleblowing sehingga dibutuhkan dukungan pemimpin dalam hal ini.

Dukungan pemimpin pada karyawan yang menjadi seorang *whistleblower* dalam sistem *whistleblowing* ini diperlukan guna melindungi karyawan dari berbagai tekanan ketika karyawan tersebut ingin mengungkapkan kecurangan yang ada. Dukungan lainnya yang diberikan oleh pemimpin berperan dalam pengambilan keputusan *whistleblowing* dan memberikan *reward* kepada karyawan yang ini mengungkapkan kecurangan yang terjadi. Dengan adanya dukungan dari pemimpin diharapkan mampu memberikan perlindungan dari ancaman kepada karyawan yang ingin melaporkan tindak kecurangan yang terjadi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggi Arvianita, Tetty Rimenda, 2021) dikatakan bahwa faktor resiko, penghargaan, dan kerahasiaan identitas berpengaruh terhadap minat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjabaran diatas maka peneliti ingin mencari tahu lebih mendalam mengenai dukungan pemimpin pada sistem *whistleblowing*. Objek dalam penelitian ini adalah BMT. BMT dipilih karena ingin mengetahui mengenai penerapan sistem ini di lembaga keuangan mikro dan juga BMT dikenal sebagai koperasi syariah yang didalamnya terdapat unsur-unsur keadilan, sehingga semestinya *whistleblowing system* dapat berjalan dengan baik. Selain itu, peneliti ingin melihat seberapa besar minat karyawan menjadi

whistleblower dalam dukungan pemimpin. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Dukungan Pemimpin Dalam Penerapan Sistem *Whistleblowing* Terhadap Minat Karyawan Menjadi *Whistleblower*”

B. Rumusan Masalah

Efektivitas dari penerapan suatu sistem dapat dilihat dari manfaat yang diberikan, salah satu contohnya adalah sistem *whistleblowing*. Sistem ini dapat dikatakan efektif dilihat dari jumlah pelanggaran yang terjadi disuatu bank dapat diminimalisir. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencapai hal tersebut yaitu dengan adanya dukungan dari pemimpin, sehingga karyawan mempunyai kesadaran akan pentingnya mencegah pelanggaran agar tidak terjadi, sehingga karyawan di bank yang bersangkutan akan ikut berkontribusi dengan menjadi *whistleblower*. Namun cara tersebut tidak selamanya berhasil mengingat banyaknya karyawan yang tetap diam dan tidak melaporkan ketika mereka mengetahui pelanggaran tersebut. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa pertimbangan dan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* pada karyawan BMT.

Berdasarkan uraian masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan dengan pertanyaan penelitian yaitu bagaimana dukungan pemimpin dalam penerapan sistem *whistleblowing* karyawan BMT?

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini 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 mengetahui dukungan pemimpin yang mempengaruhi niat untuk *whistleblowing* karyawan BMT.

D. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai *whistleblowing* diharapkan dapat memberikan pengetahuan sebagai pengembangan teori serta memberikan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai dukungan pemimpin dalam sistem *whistleblowing* terhadap minat karyawan menjadi whistleblower

b. Manfaat Praktis

Mengingat 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 dukungan yang dilakukan pemimpin guna mempengaruhi niat *whistleblowing* karyawan BMT sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran dalam bank.