

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan perekonomian di Indonesia maupun dunia saat ini semakin cepat dan pesat. Dengan adanya perkembangan yang pesat seringkali dibarengi dengan peningkatan *fraud* atau pelanggaran. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti mengejar kesuksesan finansial, kurangnya pengawasan yang efektif, atau kurangnya kesadaran etis dalam berbisnis. Menurut Survei *Fraud* Indonesia (yang dilakukan tahun 2019 oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE)) menemukan bahwa ada 239 kasus *fraud* di Indonesia. Dengan total 167 kasus korupsi yang menjadi jenis *fraud* yang paling banyak terjadi. Kasus-kasus tersebut menimbulkan kerugian yang cukup besar, rata-rata Rp 7,2 miliar per kasus. Penting untuk segera menemukan *fraud* untuk meminimalkan kerugian.

Berdasarkan hasil survei ACFE, korupsi merupakan *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia, yakni mencapai 69,9%. Berdasarkan data ini, tampak bahwa korupsi merupakan tingkat *fraud* tertinggi dibandingkan dengan *fraud* yang melibatkan penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara dan Perusahaan dan *Fraud* Laporan Keuangan. Dalam Survei *Fraud* Indonesia 2019, menunjukkan bahwa langkanya pengawasan internal dan mengesampingkan pengendalian interna merupakan alasan terjadinya *fraud* dengan persentase masing-masing sebesar 24,3% dan 18%. Hal ini menunjukkan bahwa kekurangan dalam pengawasan dan kurangnya perhatian terhadap pengendalian internal dapat mempermudah terjadinya *fraud*.

Berdasarkan dalam buku Survei *Fraud* Indonesia 2019, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) melakukan penelitian kedua tentang Survei *Fraud* Indonesia (SFI), hasil survei menunjukkan bahwa kecurangan biasanya dapat dideteksi dalam waktu kurang dari 12 bulan atau kurang dari 1 tahun. Salah satu media yang berperan penting dalam deteksi *fraud* adalah layanan/saluran pelaporan pengaduan. Dalam banyak kasus, pengaduan datang dari karyawan perusahaan tempat terjadinya korupsi. Beberapa kasus *whistleblowing* lainnya yaitu kasus manipulasi pajak yang merugikan negara trilyunan rupiah dalam perusahaan perkebunan milik

konglomerat Sukanto Tanoto yang diungkap oleh Vincentius Amin Susanto, pengungkapan kasus suap pemilihan Deputy Gubernur Bank Indonesia oleh Agus Condro dan kasus operator layanan sistem administrasi badan hukum oleh Yohanes Waworuntu di Kementerian Hukum dan HAM (Daivitri, 2013). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme yang tepat untuk menerima dan memantau pengaduan ini yaitu dengan menggunakan *whistleblowing* sebagai tempat untuk mengungkapkan, mencegah *fraud* atau penyalahgunaan kewenangan dan meningkatkan sistem pengawasan. Selain itu, survei tersebut juga menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan merupakan alasan utama dalam terjadinya *fraud*, dengan persentase sebesar 27,6%. Hal ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang etis dan memastikan adanya keteladanan yang baik. Jika atasan tidak memberikan contoh yang baik dan mengabaikan sistem pengendalian yang ada, hal tersebut dapat melemahkan sistem pengendalian dan meningkatkan risiko terjadinya *fraud* (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019).

Sejak Januari hingga Mei 2024, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menggabungkan Bank Perekonomian Rakyat (BPR) untuk melakukan terobosan dalam industri perbankan Indonesia. OJK juga menutup dua BPRS pada tahun ini. Alasan utama kebangkrutan bank-bank tersebut adalah kesalahan manajemen pemiliknya. Direksi, Dewan Komisaris, dan Pemegang Saham BPR tidak berhasil melakukan penyehatan meskipun OJK telah memberikan kesempatan. Pada 26 Januari 2024, OJK mencabut izin BPRS Mojo Artho Kota Mojokerto (Perseroda) yang berlokasi di Mojokerto. BPRS Mojo Artho telah masuk daftar pasien Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sebelum ditutup, dan kondisinya terus memburuk karena pengelolaan yang tidak etis. Selain itu, izin usaha PT BPRS Saka Dana Mulia di Kudus juga dicabut oleh OJK. Sebelumnya, pada 10 April 2023, OJK menetapkan BPRS Saka Dana Mulia dalam status pengawasan Bank Dalam Penyehatan dengan predikat Tingkat Kesehatan (TKS) yang Kurang Baik. Pada 12 Januari 2024, OJK memberikan waktu yang cukup kepada Direksi, Dewan Komisaris, dan Pemegang Saham untuk melakukan upaya penyehatan bank, tetapi mereka tidak berhasil.

Miceli dan Near (1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, moral, atau tidak sah kepada individu atau organisasi yang dapat mempengaruhi tindakan. *Whistleblowing* juga dapat didefinisikan sebagai upaya anggota saat ini atau masa lalu suatu organisasi untuk memberikan peringatan kepada manajemen tinggi atau kepada masyarakat umum mengenai kesalahan serius yang dilakukan atau disembunyikan (Ahern dan McDonald, 2002; Putri, 2016). Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwa orang yang melaporkan kecurangan disebut *whistleblower* jika mereka memiliki empat ciri: (1) adalah pekerja atau mantan pekerja organisasi yang mengalami kecurangan; (2) tidak memiliki wewenang untuk mengubah atau menghentikan kecurangan yang dilakukan olehnya; (3) mungkin atau mungkin tidak diizinkan untuk membuat laporan; dan (4) tidak berada di posisi yang diperlukan untuk melakukan tugasnya.

Niat dapat secara umum didefinisikan sebagai keinginan mendalam individu untuk melakukan banyak hal bermanfaat dan apa pun yang paling dia inginkan (Zulfikar, 2015). Seseorang yang memahami pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkap berbagai tindakan ilegal (seperti penipuan) dan dampak buruk dari tindakan ilegal tersebut cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* (Urumsah, Syahputra, & Wicaksono, 2018). *Whistleblowing system* dapat berbentuk berbagai mekanisme pelaporan yang disediakan agar karyawan atau pihak eksternal dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan oleh perusahaan. (Semendawai dkk. 2011:70). Motivasi pelapor bisa bermacam-macam, termasuk kepedulian terhadap keadilan, kepentingan publik, atau keinginan untuk mengungkap kejahatan atau pelanggaran yang mereka saksikan. *Whistleblowing* memainkan peran penting dalam mengungkap aktivitas tidak etis atau ilegal yang mungkin tidak akan terungkap tanpa keberanian dari *whistleblower*. Dengan bantuan laporan, kejahatan korporasi dapat ditemukan, praktik-praktik yang merugikan perusahaan dapat dikoreksi dan aktivitas ilegal dapat dipantau secara hukum.

Pihak yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan istilah *whistleblower* seringkali dipahami sebagai saksi pelapor. Orang yang memberikan laporan atau kesaksian mengenai suatu dugaan tindak pidana kepada aparat penegak

hukum dalam proses peradilan pidana. Namun untuk disebut sebagai *whistleblower*, saksi tersebut setidaknya harus memenuhi dua kriteria mendasar (Rahmayani *et.al* 2014). *Whistleblowing* atau pelaporan pelanggaran merupakan langkah maju dalam mencegah terjadinya kecurangan atau penipuan dalam setiap kebijakan atau program pemerintah. Beberapa faktor yang diprediksi memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* adalah *ethical leadership* dan budaya etis organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suharyono, Duniyati Ilmiah (2021) bahwasannya secara umum tindakan *Whistleblowing* dipengaruhi oleh profesionalitas sebagai pelaku yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan industri keuangan, pengaruh moral dan religiusitas sumber daya manusia. Dalam lingkungan perbankan, khususnya BPRS, penerapan etika yang baik merupakan elemen penting untuk menjaga kepercayaan dan integritas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan etis dan budaya etis organisasi, serta dampaknya terhadap niat *whistleblowing* di bank syariah. Memahami dinamika ini dapat membantu bank syariah dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan integritas dan kepercayaan dalam operasional mereka. Pemimpin yang etis tidak hanya menunjukkan integritas dan kejujuran, tetapi juga mendorong perilaku yang sama di antara karyawan mereka.

BPRS BDW, singkatan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga, adalah sebuah bank syariah yang berdiri sejak 2 Februari 1994 di Yogyakarta, Indonesia. Tujuan dari bank ini, yang didirikan oleh AR Iskandar dan beberapa tokoh Muhammadiyah, adalah untuk memberikan layanan perbankan terbaik kepada masyarakat DIY, terutama anggota Muhammadiyah. "BDW" berasal dari nama "Ben Dadi Wong", yang berarti "Supaya Jadi Orang" dalam bahasa Jawa, dan mencerminkan niat bank untuk membantu orang-orang menjadi lebih baik. Dilihat dari Visi "Menjadikan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya", serta salah satu Misi dan budaya kerja yaitu "Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak" dan "Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses".

Alasan utama peneliti memilih BDW Syariah sebagai objek penelitian ini karena saat melakukan observasi, peneliti memperoleh informasi dari pihak BDW mengenai adanya kasus *fraud* serta pelaporan oleh karyawan BDW melalui mekanisme *whistleblowing*. Kasus ini menarik perhatian peneliti untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai peran kepemimpinan etis (*Ethical Leadership*), budaya etis organisasi, dan niat untuk melakukan *whistleblowing* (*whistleblowing intention*). Hal ini menjadi semakin penting mengingat BDW Syariah beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang menekankan pada keadilan, kejujuran, dan transparansi.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kepemimpinan etis dapat mempengaruhi budaya etis dalam organisasi dan bagaimana hal ini dapat memotivasi karyawan untuk melaporkan tindakan tidak etis. Dengan mengkaji interaksi antara ketiga faktor tersebut, peneliti berharap dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang implementasi prinsip-prinsip syariah dalam menjaga integritas dan tata kelola yang baik di BDW Syariah. Penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen di lembaga keuangan syariah, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi BDW Syariah dan institusi serupa dalam upaya meningkatkan etika dan transparansi di lingkungan kerja mereka.

## **B. Rumusan Masalah**

Kesimpulan dari latar belakang menyebutkan bahwa Perkembangan ekonomi yang cepat dan pesat seringkali diiringi oleh peningkatan kasus *fraud* atau pelanggaran. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk dorongan untuk mencapai kesuksesan finansial dan kurangnya pengawasan yang efektif. Data *fraud* menunjukkan bahwa korupsi adalah jenis *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia, menyumbang sekitar 69,9% dari total kasus. Penyalahgunaan aset/kekayaan negara & perusahaan serta *fraud* laporan keuangan juga merupakan masalah serius. *Whistleblowing* atau pelaporan pelanggaran memainkan peran penting dalam mengungkap aktivitas ilegal atau tidak etis. Dengan bantuan laporan *whistleblower*, kejahatan korupsi dapat terungkap, praktik-praktik yang merugikan dapat dikoreksi,

dan aktivitas ilegal dapat dipantau secara hukum. *Whistleblowing intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan etis, budaya etis organisasi, profesionalitas, pengaruh moral, dan religiusitas sumber daya manusia. Pemimpin yang etis dapat mempengaruhi budaya organisasi yang mempromosikan integritas dan kejujuran. Dalam konteks perbankan syariah, seperti BPRS BDW, nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan transparansi sangat penting. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat sistem *whistleblowing* dan memastikan bahwa pelaporan *fraud* didorong oleh niat yang kuat untuk menjaga keadilan dan integritas. Berdasarkan pada pemaparan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *ethical leadership* berpengaruh secara positif terhadap budaya etis organisasi pada BPRS BDW
2. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* pada BPRS BDW
3. Apakah *ethical leadership* akan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* yang dilakukan oleh pegawai BPRS BDW
4. Apakah *ethical leadership* akan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* yang dilakukan oleh pegawai BPRS BDW melalui budaya etis organisasi sebagai variabel mediasi

### **C. Tujuan Masalah**

Tujuan dari dilakukan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk :

- a. Mengetahui apakah *ethical leadership* berpengaruh secara positif terhadap budaya etis organisasi pada BPRS BDW
- b. Mengetahui apakah budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* pada BPRS BDW

- c. Mengetahui apakah *ethical leadership* akan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* yang dilakukan oleh pegawai BPRS BDW
- d. Mengetahui apakah *ethical leadership* akan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* yang dilakukan oleh pegawai BPRS BDW melalui budaya etis organisasi sebagai variabel mediasi

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### a. Manfaat Teoritis

Digunakan sebagai bahan pertimbangan dan menjadi referensi peneliti selanjutnya. Serta menambah pengetahuan seputar *Ethical Leadership terhadap Whistleblowing Intention melalui Budaya Etis Organisasi* karyawan khususnya dalam dunia perbankan syariah berkaitan dengan pembentukan karakter individu agar dapat meningkatkan kepercayaan publik dan memperkuat fondasi keberlanjutan organisasi serta membangun lingkungan kerja yang etis dan mendukung *whistleblowing*.

##### b. Manfaat Praktis

Menjadi tolak ukur serta evaluasi untuk organisasi atau perbankan Syariah agar lebih termotivasi dalam mengoperasikan perusahaannya dan berhubungan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih motivatif dan kreatif agar dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung *ethical leadership* dan budaya etis organisasi serta organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mendorong *whistleblowing intention*, sehingga dapat mengurangi risiko kecurangan dan pelanggaran etika dalam bisnis.