

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan ekonomi yang semakin pesat dan situasi ekonomi yang semakin kompetitif maka pembangunan sektor keuangan terutama perbankan di Indonesia sangat diharapkan dapat membawa perubahan yang positif bagi perekonomian nasional agar sektor keuangan yang sedang berjalan dapat berkembang kearah yang lebih baik. Karena lembaga keuangan, khususnya perbankan memiliki peran yang sangat penting terhadap pergerakan roda perekonomian indonesia. Perbankan merupakan urat nadi perekonomian diseluruh negara, banyak roda perekonomian terutama digerakan oleh perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbankan di Indonesia memegang peran yang teramat penting , terlebih negara Indonesia termasuk negara yang sedang membangun disegala sektor. Hal tersebut dijelaskan dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, yaitu perbankan indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan rakyat banyak.

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup dalam sistem keuangan yang tidak stabil, sebuah bank harus dapat berkompetisi dengan bank-bank kompetitor lainnya yang juga memberikan layanan jasa keuangan. Suatu bank dikatakan berhasil memenangkan kompetisi bisnisnya jika mampu memberikan jasa layanan keuangan bank lebih baik dari pada kompetitornya, sekaligus mampu mengadaptasikan diri dengan setiap perubahan lingkungan. Dengan kemampuan manajerial yang dimiliki, bagaimana para manajer bank dapat mengubah ancaman lingkungan yang tidak stabil menjadi lebih baik agar tidak terjadi hal yang merugikan perusahaannya. Selain itu berkembangnya kompleksitas bisnis dan semakin terbukanya peluang usaha dan investasi menyebabkan resiko terjadinya kecurangan pada sektor perbankan. Salah satu cara mencegah tindak kecurangan adalah dengan menerapkan *whistleblowing system* sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat. *Whistleblowing system* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Dengan adanya *whistleblowing system*, maka akan timbul keengganan untuk melakukan pelanggaran, karena semakin meningkatnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecurangan.

Setiap organisasi memiliki kode etik dalam organisasi dan memiliki aturan-aturan yang berlaku untuk mengatur karyawan tentang batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawannya. Biasanya sebelum memulai bekerja disuatu organisasi, karyawan akan diberikan *training* terlebih dahulu dan diberikan pengarahan berupa peraturan-peraturan yang

ada pada organisasi, agar karyawan memahami budaya yang ada pada organisasi. Setelah mendapatkan pelatihan tentang peraturan dan kode etik yang berlaku, apakah seorang karyawan yang mendapati ada seseorang atau kelompok dalam organisasi itu sendiri melakukan tindakan yang tidak semestinya atau melakukan kecurangan akan menyuarkan temuannya tersebut, apakah hal tersebut ada dalam kode etik dan peraturan organisasi, biasanya karyawan tersebut akan melakukan salah satu dari tiga opsi, yang pertama karyawan tersebut akan membiarkan tindakan tersebut berlalu begitu saja, yang kedua karyawan tersebut akan memberitahu orang yang melakukan kecurangan untuk mengakui kecurangannya dan mengikuti kode etik organisasi, dan yang ketiga karyawan tersebut akan mengikuti peraturan organisasi dan melaporkannya sesuai dengan tata cara peraturan organisasi. Apabila pilihan ketiga yang diambil karyawan, maka karyawan tersebut dapat disebut dengan *whistleblower* atau “peniup peluit” yang akan melaporkan tindakan yang tidak benar, tindakan ilegal, tindakan melanggar hukum dan kecurangan ke pihak yang berwenang misalnya internal auditor, manajemen, atau bahkan pihak berwajib. Apabila seorang karyawan mengetahui adanya suatu kecurangan dalam organisasi maka karyawan tersebut akan melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Namun pada kenyataannya, sebagian karyawan cenderung enggan memilih untuk melaporkan apabila menemukan kecurangan karena takut mendapatkan ancaman pembalasan, pemecatan, atau pemaksaan untuk mengundurkan diri (LPSK, 2011). Pada penelitian Gonzales (2010) di LAPD (*Los Angeles*

*Police Departement*) menunjukan bahwa konsekuensi menjadi pelapor pelanggaran adalah seorang pelapor dapat menjadi subjek pengasingan dan akan mengalami tindakan pengacuhan oleh rekan kerja mereka setelah melaporkan suatu tindakan kepada bagian internal dalam organisasi.

*Whistleblower* sebenarnya merupakan kunci utama bagi sebuah organisasi apabila ingin membentuk budaya perilaku karyawan yang beretika, tetapi *whistleblower* juga dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi. Selain itu *whistleblowing* dapat menyebabkan konflik kepentingan yang melibatkan seseorang, kelompok, organisasi, dan lingkungan sosial. Hal ini terjadi karena *whistleblower* dianggap orang yang berbagi informasi yang tidak semestinya untuk kepentingan pribadi dan dianggap tidak loyal kepada organisasi. Padahal *whistleblowing* dapat digunakan sebagai alat strategi untuk mengelola tata kelola organisasi sehingga dapat membantu organisasi mencapai kondisi kerja yang kondusif, tempat kerja yang aman, meningkatkan keuntungan organisasi, dan menjaga reputasi organisasi. Suatu organisasi dalam menjalankan proses bisnisnya tidak bisa dipungkiri kapan saja dapat terjadi kecurangan atau kesalahan yang menyebabkan organisasi mengalami kerugian maupun kehilangan kepercayaan dan nama baik. Kesalahan-kesalahan tersebut bisa saja terjadi secara sengaja maupun tidak sengaja yang dapat dilakukan oleh karyawan, pihak manajemen, maupun petinggi organisasi. Berdasarkan laporan *Association of Certified Fraud Examiner* dalam *Report to Nation*, pada tahun 2014 terdapat 1,483 kasus

kecurangan pada 100 negara. Setiap organisasi tidak dapat menghindari kemungkinan adanya kecurangan atau kesalahan.

Dalam hal ini sektor perbankan memiliki banyak kasus kecurangan internal karena sektor perbankan memiliki risiko-risiko yang harus dihadapi apalagi bank-bank milik Negara yang memiliki risiko tambahan karena regulasi yang berhubungan langsung dengan pemerintah. Korupsi atau kolusi yang dilakukan bank-bank tersebut dipicu karena kepemilikan terpusat yang bukan merupakan *principal agent*, sehingga tidak ada *pressure group* yang disegani oleh pengurus dan pegawai bank.

Salah satu permasalahan yang terjadi ialah penggelapan dana deposito nasabah di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (BTN) menjadi perhatian komisi XI DPR. Anggota DPR mempertanyakan kasus yang merugikan dana nasabah hingga Rp 258 miliar itu, dan menilai *whistleblower system* BTN yang tidak berjalan. Menurut anggota komisi XI DPR, dari partai PPP, Amir Uskara mengatakan kasus pembobolan dana nasabah ini telah merusak citra BTN sebagai Bank BUMN. Dan hal itu akan berdampak kepada kepercayaan masyarakat ke BTN khususnya, dan industri jasa keuangan secara umum. Hal yang sama diutarakan oleh Anggota Komisi XI lainnya, Achmad Hatari. Menurut Hatari kondisi ini berbentuk sikap kelalaian dari pengawasan internal dan manajemen *fraud* yang buruk. Di sisi lain Anggota Komisi XI lainnya dari PDIP, Andreas Eddy Susetyo menyerang konsep *whistleblower* yang tak efektif di kasus BTN ini. Apalagi memang transaksi itu terjadi di kantor BTN. (Dwitya

Putra pada 30 Maret 2017, <http://infobanknews.com/dpr-kritik-btn-soal-penggelapan-dana-nasabah/> diakses pada hari jumat tanggal 21 juni 2019).

Selain itu permasalahan lain yang menjadi perhatian pada sektor perbankan masih sama yaitu terjadi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (BTN). Direktur utama PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Maryono mengklaim perseroan menyelamatkan dana nasabah senilai Rp 140 miliar dari aksi pembobolan lewat penawaran bilyet deposito palsu. Karyawan yang berstatus Kepala Kantor Kas yang menjadi salah satu pelaku dari kasus bilyet deposito tersebut pun dipecat. Total kerugian nasabah akibat penawaran bilyet deposito palsu tersebut sebesar Rp 256 miliar. Tawaran deposito palsu dilakukan di dua Kantor Kas, oknum Kepala Kantor Kas BTN bekerja sama dengan sindikat kejahatan perbankan diluar bank BTN untuk menawarkan bilyet deposito palsu kepada para nasabah dan mengatas namakan BTN secara ilegal. Menanggapi permintaan Komisi XI DPR agar BTN untuk memperkuat sistem anti *fraud* atau anti penyalahgunaan keuangan diinternal bank. (Addi M Idhom Pada 24 Maret 2019, <https://tirto.id/btn-mengklaim-berhasil-tangani-kasus-bilyet-deposito-palsu-clTb>, diakses pada hari jumat tanggal 28 juni 2019).

Maka berdasarkan atas kasus tersebut, membutuhkan solusi untuk mengurangi bahkan mencegah tindak kecurangan maupun kesalahan dalam menjalankan proses bisnis, organisasi membutuhkan seseorang maupun suatu kelompok untuk mengawasi, mengontrol, dan memberi masukan kepada organisasi. Internal auditor membantu organisasi dengan mengevaluasi dan

meningkatkan manajemen risiko, kontrol, dan proses tata kelola organisasi. Menerapkan *whistleblowing system* atau sistem pelaporan dalam organisasi agar menimbulkan dampak keengganan untuk melakukan kecurangan dan meningkatkan kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecurangan.

Di Indonesia, implementasi sistem *whistleblowing* ini masih kurang diterapkan. Pada industri perbankan telah ada sistem yang harus diterapkan oleh semua bank umum mengenai pelaporan kecurangan yang disebut Strategi Anti Fraud (SAF). Peraturan-peraturan tentang Strategi Anti Fraud tertuang dalam:

1. Peraturan Bank Indonesia Nomor 5/8/PBI/2003 tanggal 19 Mei 2003 tentang Penerapan Manajemen Resiko bagi Bank Umum.
2. Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/28/DPNP tanggal 19 November 2011 tentang Penerapan Strategi Fraud bagi Bank Umum.

Dalam penelitian ini, yang menjadi *whistleblower* adalah internal auditor organisasi tersebut. Internal auditor dapat dikatakan sebagai *whistleblower* karena *whistleblower* merupakan anggota organisasi yang mempunyai akses menuju informasi organisasi yang dianggap vital. Faktor-faktor internal yang mampu mempengaruhi internal auditor untuk melakukan *whistleblowing* salah satunya adalah profesionalisme.

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder Mark S. Beasley (2011:105) yang dialih bahasakan oleh Amir Abdi Jusuf profesionalisme auditor ialah bertanggungjawab untuk tindakan lebih baik dari sekedar

memenuhi tanggungjawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Akuntan publik sebagai profesional mengakui adanya tanggungjawab kepada masyarakat, klien serta rekan praktisi, termasuk perilaku yang terhormat, meskipun itu berarti pengorbanan diri.

Selain itu menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016) Seseorang yang memiliki profesionalisme (dalam dimensi dedikasi terhadap profesi) yang baik cenderung akan memiliki keyakinan yang tidak goyah untuk melaporkan kecurangan dalam situasi apapun.

Selanjutnya faktor lain yang menjadi acuan bagi internal auditor ialah *Due Professional Care*. Menurut PSA No. 04 SPAP (2011:230.2), kecermatan dan keseksamaan dalam penggunaan kemahiran professional menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisisme professional, yaitu suatu sikap auditor yang berpikir kritis terhadap bukti audit tersebut. Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan maupun kecurangan.

Sedangkan menurut hasil penelitian Izzatul Farida, Abdul Hallim, dan Retno Wulandari (2016) mengatakan *due professional care* atau kecermatan profesional berkaitan dengan kinerja seorang auditor dalam menjalankan tugasnya yang dituntut untuk selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan terjadinya risiko yang mungkin akan berakibat pada hasil auditnya dengan



mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang akan terjadi dan memikirkan solusinya.

Internal auditor juga berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut penelitian Widya Whyuningsih (2016) Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, maka akan mencerminkan tindakan yang akan dilakukan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, maka akan senantiasa melakukan apapun untuk melindungi karyawan sehingga meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan dengan tujuan melindungi perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016) yang berjudul profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan *whistleblowing*. Menurut hasil penelitiannya profesionalisme berkaitan terhadap pekerjaan atau profesi yang dilihat dari pengorbanan dan selalu berpegang teguh pada standar pekerjaannya.

Selanjutnya menurut hasil penelitian Izzatul Farida, Abdul Hallim, dan Retno Wulandari (2016) yang berjudul pengaruh independensi, kompetensi, *due professional care*, dan etika terhadap kualitas audit. Menurut hasil penelitiannya *due professional care* atau kecermatan profesional berkaitan dengan kinerja seorang auditor dalam menjalankan tugasnya dituntut selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan terjadinya risiko yang mungkin akan berakibat pada hasil auditnya dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang akan terjadi dan memikirkan solusinya.

Hasil penelitian Widya Wahyuningsih (2016) yang berjudul pengaruh pemberian reward, komitmen organisasi, gender dan masa kerja terhadap *whistleblowing* menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap keterikatan atau komitmen terhadap organisasi lalu diterapkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan akan meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME, DUE PROFESSIONAL CARE, DAN KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR INTERNAL TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING”** (Studi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung).”

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat menarik beberapa rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Profesionalisme Auditor Internal pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
2. Bagaimana *Due Professional Care* Auditor Internal pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
3. Bagaimana Komitmen Organisasi Auditor Internal pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
4. Bagaimana intensi *whistleblowing* pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme Auditor Internal terhadap intensi *whistleblowing*
6. Seberapa besar pengaruh *Due Professional Care* Auditor Internal dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*
7. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi Auditor Internal dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*
8. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme, *Due Professional Care*, dan Komitmen Organisasi Auditor Internal dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan penelitian di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Profesionalisme Auditor Internal pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
2. Untuk mengetahui *Due Professional Care* Auditor Internal pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi Auditor Internal pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
4. Untuk mengetahui intensi *whistleblowing* pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Profesionalisme Internal Auditor terhadap intensi *whistleblowing* pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
6. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *Due Professional Care* Auditor Internal dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
7. Untuk menganalisis besarnya pengaruh Komitmen Organisasi Auditor Internal dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung
8. Untuk menganalisis besarnya pengaruh Profesionalisme, *Due Professional Care*, dan Komitmen Organisasi Auditor Internal dapat mempengaruhi

intensi *whistleblowing* pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif dan menambah wawasan pengetahuan pada akademisi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dibidang internal auditing.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak yang berkepentingan dan membutuhkan diantaranya:

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnsi Universitas Pasundan.

#### **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menentukan produk pembiayaan yang unggul.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini dapat memberikan suatu tambahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-piihak yang mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan pembiayaan bagi hasil, pembiayaan jual beli dan tingkat profitabilitas yang dibahas dalam penelitian ini.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung yang berlokasi di Jl. Jawa No. 7 Bandung. Dalam mengumpulkan data, peneliti mengambil data secara primer dengan mengunjungi langsung tempat penelitian dan menyebar kuisioner pada responden. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari tanggal disahkannya proposal penelitian hingga selesai.