

**ANALISIS *WHISTEBLOWING SYSTEM* PADA PT. BANK
CENTRAL ASIA CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

LILI JULIANTI
NIM : 13622179



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS *WHISTEBLOWING SYSTEM* PADA PT. BANK
CENTRAL ASIA CABANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

LILI JULIANTI
NIM : 13622179

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LILI JULIANTI
NIM : 13622179
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif :
Program Studi / Jenjang : Akuntansi / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : ANALISIS *WHISTEBLOWING SYSTEM* PADA
PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG
TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, Juli 2020
Penyusun,

LILI JULIANTI
NIM : 13622179

MOTTO

The Pessimist Sees Difficulty In Every Opportunity.

The Optimist Sees Opportunity In Every Difficulty.

(Orang pesimis melihat kesulitan di setiap kesempatan. Orang optimis melihat kesempatan di setiap kesulitan)

~Winston Churchill~

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan skripsi ku ini untuk Kedua Orang Tuaku yang selalu memberikan semangat dan yang tak pernah berhenti dalam memberikan dukungan dan doa.

KATA PENGANTAR

Terpujilah sanghyang Adi Buddha, Sang Tri Ratna, serta Bodhisatva Mahasatva, karena berkat pancaran cinta kasih yang tanpa batas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS WHISTEBLOWING SYSTEM PADA PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG TANJUNGPINANG”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak, Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan, saran dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini..
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Hendy Satria, S.E., M.Ak selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Masyitah As Sahara, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Ibu Hasnarika, S.Si., M.Pd selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan saran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Akuntansi yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
8. Pimpinan dan Staf Bank BCA Cabang Tanjungpinang yang sudah membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua Orang tuaku yang senantiasa selalu memberikan doa dan semangat, kasih sayang, motivasi ini hadiah special untuk kalian.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penulis

LILI JULIANTI
NIM : 13622179

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Tinjauan Teori	6
2.1.1 <i>Whistleblowing</i>	6
2.1.2 <i>Whistleblowing system</i> (pengaduan pelanggaran) Bank BCA	23
2.2. Kerangka Pemikiran	25
2.3. Penelitian Terdahulu	26

BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Jenis Data	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.5. Definisi Operasional Variabel	36
3.6. Teknik Analisis Data	36
3.7. Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.2 Hasil Wawancara	46
4.2. Pembahasan	59
4.2.1 Anonimitas	59
4.2.2 Independensi	60
4.2.3 Akses yang Mudah	60
4.2.4 Tindak Lanjut	61
BAB V PENUTUP.....	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Indikator Anonimitas	46
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Indikator Independensi	49
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Indikator Akses yang Mudah	52
Tabel 4.4 Hasil Wawancara Indikator Tindak Lanjut	55
Tabel 4.5 Tindak Lanjut Pelaporan <i>Whistleblowing</i> BCA	57
Tabel 4.6 Penyelesaian <i>Internal Fraud</i>	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 4 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

ANALISIS *WHISTEBLOWING SYSTEM* PADA PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG TANJUNGPINANG

Lili Julianti. 13622179. Akuntansi.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui *Whistleblowing System* pada PT. Bank Central Asia Cabang Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dimana penulis hanya menguraikan dan memaparkan hasil penelitian dengan jelas dan sistematis tanpa menghubungkan atau mengkaitkan unsur-unsur yang lain dalam penelitian.

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Hasil penelitian membuktikan bahwa proses pelaporan kecurangan dilakukan dan dikelola oleh pengelola *Wistleblowing System* Bank BCA dengan beberapa tahapan dan pengumpulan bukti guna untuk investigasi. Atas laporan yang terbukti kebenarannya, BCA akan memberikan perlindungan terhadap pelapor

Pelaporan tindak kecurangan yang terjadi akses yang diberikan oleh pihak Bank BCA sangat baik, hal ini dapat diketahui tersedianya layanan secara online untuk pelaporan tindak kecurangan yang terjadi.

Kata Kunci : *Whistleblowing System, Whistleblower*

Dosen Pembimbing I : Charly Marlinda,SE, M.Ak,Ak.CA

Dosen Pembimbing II : Hasnarika, S.Si., M.Pd

A B S T R A C T

WHISTEBLOWING SYSTEM ANALYSIS IN PT. BANK CENTRAL ASIA BRANCH TANJUNGPINANG

Lili Julianti. 13622179. Akuntansi.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

The purpose of this study was to determine the Whistlingel System at PT. Bank Central Asia Tanjungpinang Branch. This study uses descriptive qualitative, where the authors only describe and explain the results of research clearly and systematically without connecting or linking other elements in the study.

In order to provide a clear, logical and accurate picture of the results of data collection, the data obtained are collected according to the type and group, then the management and analysis of the data will be carried out by means of a descriptive qualitative method, namely raising the problem according to what it is. Qualitative data analysis is an effort made by working with data, organizing data and deciding what can be told to others.

The results of the study prove that the fraud reporting process was carried out and managed by the manager of the BCA BCA Wistleblowing System with several stages and the collection of evidence in order to investigate. Upon the proven report, BCA will provide protection for the reporter

Reporting of acts of fraud that occur given access by the Bank BCA is very good, this can be known availability of online services for reporting fraud that occurred.

Keywords : Whistleblowing System, Whistleblower

Advisor I : Charly Marlinda,SE, M.Ak,Ak.CA

Advisor II : Hasnarika, S.Si., M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan berdasarkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya menjadi semakin baik. Menurut Amri (2011), meningkatnya kejahatan kerah putih di berbagai belahan dunia telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan dan semakin meningkatkan tuntutan penerapan *good Governance*. Salah satu bentuk penerapan GCG ialah *Whistleblowing System* (sistem pelaporan pelanggaran). Selain untuk tata kelola perusahaan yang lebih baik, *Whistleblowing System* muncul karena semakin banyaknya kasus *fraud* (kecurangan), penyimpangan keuangan, dan merupakan bagian dari suatu pengendalian internal. Untuk mengurangi kasus *fraud* tersebut, maka dibentuklah *Whistleblowing System* yang diharapkan dapat menjadi alat efektif dalam meminimalisir *fraud* dalam perusahaan maupun pemerintahan.

Maraknya kasus pelanggaran akuntansi yang terjadi baik yang berhubungan dengan suatu etika yang harusnya dipatuhi dan dijalankan oleh setiap anggota yang berpraktek menjadi akuntan publik, terjun didalam lingkungan dunia bisnis/usaha, instansi pemerintahan, ataupun berada di lingkup pendidikan dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Masalah etika dalam akuntansi menyangkut masalah kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya sebagai akuntan. Masalah ini berkaitan

dengan praktik pelanggaran moral yang dilakukan oleh akuntan baik akuntan publik, akuntan manajemen maupun akuntan pemerintahan. Peran auditor sangatlah penting dalam pengendalian perusahaan serta sebagai pendeteksi kecurangan. Auditor seharusnya bisa bersikap independen, menjunjung tinggi independensi, profesionalisme dan tidak melakukan pelanggaran kode etik profesi dan ingkar dari tanggung jawab terhadap profesi maupun masyarakat.

Salah satu cara mencegah kecurangan akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *Whistleblowing* (Merdikawati, 2012). *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009).

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2011) dalam Tuanakotta (2010) mendefinisikan *Whistleblowing* (pelaporan pelanggaran) sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

PT. Bank BCA Cabang Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan perbankan yang banyak diminati dan dipercaya masyarakat Tanjungpinang. Dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik pihak perusahaan selalu berusaha meminimalisir terjadinya *fraud* dengan mengembangkan *Whistleblowing*

System. Whistleblowing System (pengaduan pelanggaran) merupakan sarana komunikasi bagi pihak internal BCA untuk melaporkan perbuatan/perilaku/kejadian yang berhubungan dengan tindakan *fraud*, pelanggaran terhadap hukum, Perjanjian Kerja Bersama BCA, kode etik, kebijakan internal BCA lainnya, dan/atau benturan kepentingan yang dilakukan oleh pelaku di internal BCA.

Dalam pelaksanaannya dapat diketahui fenomena penelitian dalam penelitian ini yaitu belum adanya pemahaman dan perspektif bersama aparat penegak hukum dalam memberikan perlindungan terhadap *whistleblower*, hal ini dapat diketahui belum adanya sosialisasi yang dilakukan berkenaan dengan sistem *Whistleblowing* yang ditetapkan selanjutnya belum maksimalnya pemberian perlindungan terhadap *Whistleblower* hal ini dapat diketahui dari hasil pengamatan sementara bahwa pegawai belum dapat menjelaskan secara jelas dasar hukum ketika *Whistleblower* terungkap identitasnya. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dibuat suatu judul usulan penelitian yang berjudul :

“Analisis *Whistleblowing System* pada PT. Bank Central Asia Cabang Tanjungpinang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana *Whistleblowing System* pada PT. Bank Central Asia Cabang Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui *Whistleblowing System* pada PT. Bank Central Asia Cabang Tanjungpinang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secarat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen pemasaran tentang *whistleblowing system*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan untuk perusahaan tentang *Whistleblowing System*.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan penelitian tentang *Whistleblowing System*.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian dimana dalam penelitian ini berkenaan tentang brand image, kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang diambil yang disertai dengan teknik pengambilan data, populasi dan sampel penelitian beserta instrumen serta pengujian yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Whistleblowing*

2.1.1.1 Pengertian *Whistleblowing*

Menurut Brandon (2013), *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2011) dalam (Tuanakotta, 2014), menyatakan bahwa *Whistleblowing* pada umumnya dilakukan secara rahasia (confidential). Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (grievance) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. Menurut Brandon (Agusyani, Sujana, & Wahyuni, 2016), terdapat dua tipe *Whistleblowing*, yaitu :

1. *Whistleblowing* internal Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama *Whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut.
2. *Whistleblowing* eksternal *Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu

bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen.

Whistleblowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Pengungkapan harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. (Susilawati & Atmawinata, 2014).

Hoffman and Robert (2008) *Whistleblowing* didefinisikan sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan professional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk membocorkan kecurangan yang terjadi baik oleh instansi maupun individu. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. *Whistleblowing* akan muncul saat terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan public. Elias (2008) menambahkan bahwa *Whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *Whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan

mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan eksternal *Whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Malik (2010) menggunakan dua aspek dari *Whistleblowing* yaitu tentang pandangan mengenai persepsi *Whistleblowing* dan *Whistleblowing* intention. Robbins (2006: 97) mendeskripsikan persepsi sebagai sebuah proses yang ditempuh oleh seorang individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesankesan yang ditangkap oleh indera sehingga memberikan makna bagi lingkungan mereka, sehingga persepsi *Whistleblowing* diartikan sebagai sebuah proses untuk menentukan apakah *Whistleblowing* akan memberikan dampak yang baik atau buruk bagi individu itu sendiri maupun lingkungan. Persepsi *Whistleblowing* dapat diukur dengan tingkat keseriusan tindakan dinilai dengan mempertimbangkan besarnya pelanggaran sosial yang dilakukan pada masing-masing kasus. Tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dinilai dengan mempertimbangkan apakah pelaporan tindakan yang diragukan tersebut merupakan suatu tugas karyawan sebagai bagian dari perusahaan atautkah justru kewajiban pribadi (Malik, 2010).

Malik (2010) menjelaskan bahwa *Whistleblowing* intention merupakan keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut.

Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut.

Menurut Staley dan Lan dalam (Akmal, 2009) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan. Peters dan Branch dalam (Akmal, 2009) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh seseorang mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat bekerja.

(Rusnindita, Rosidi, & Baridwan, 2017) *whistleblowing* didefinisikan sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja.

Dari beberapa pengertian *whistleblowing* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan atau tindakan yang melawan hukum yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Elias dalam Krehastuti (2014) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*external*).

Internal whistleblowing dapat terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *external whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan dan kemudian memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

Adapun beberapa manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik menurut KNKG, antara lain:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya kecurangan, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
5. Mengurangi risiko yang dihadapi perusahaan, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum dan

8. Memberikan masukan kepada perusahaan untuk melihat lebih jauh area kritical dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Menurut KNKG (Lusiani, 2009) sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan (*whistleblower protection*) sebagai berikut:

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email);
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor;
3. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau perusahaan;
4. Informasi tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan.

Menurut (LPSK, 2011) mekanisme *whistleblowing* adalah suatu sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan penyimpangan yang diindikasikan terjadi dalam suatu perusahaan. Di dalam perusahaan umumnya terdapat 2 cara sistem pelaporan agar dapat berjalan dengan efektif, adapun 2 cara sistem pelaporan tersebut, yaitu:

1. Mekanisme Internal

Sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Berbagai bentuk pelanggaran yang dapat dilaporkan karyawan yang berperan sebagai *whistleblower*, misalnya: perilaku tidak jujur yang

berpotensi atau yang mengakibatkan kerugian finansial perusahaan; pencurian uang atau aset; perilaku yang mengganggu atau merusak keselamatan kerja, lingkungan hidup, dan kesehatan.

Aspek kerahasiaan identitas *whistleblower*, jaminan bahwa *whistleblower* mendapat perlakuan yang baik, seperti tidak diasingkan atau dipecat, perlu dipegang oleh pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris sangat penting. Pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris juga berperan sebagai orang yang melindungi *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 UU yang memiliki kewenangan untuk menangani kasus-kasus *whistleblowing*, seperti LPSK, KPK, Ombudsman, Komisi Yudisial, PPATK, Polri, dan Komisi Kejaksaan.

Dengan demikian, pimpinan eksekutif atau Dewan Komisaris dapat mengambil keputusan atau kebijakan. Motif seseorang sebagai *whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan perusahaan, persaingan pribadi atau bahkan persoalan pribadi. Bagi pengembangan sistem ini yang terpenting adalah seseorang tersebut melaporkan untuk mengungkap

kejahatan atau pelanggaran yang terjadi di perusahaannya bukan motifnya. Jika *whistleblower* sudah melaporkan ke lembaga yang berwenang, seorang *whistleblower* perlu mendapatkan perlakuan yang baik. Perlakuan yang baik itu meliputi adanya jaminan perlindungan terhadap aksi balas dendam, seperti pemecatan.

Whistleblowing System adalah suatu sistem yang diterapkan di sebuah perusahaan yang berfungsi sebagai untuk melaporkan suatu kecurangan. Survey yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics (2007) menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *Whistleblowing System* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran. Beberapa manfaat dari penyelenggaraan *Whistleblowing System* yang baik antara lain adalah:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara

internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;

5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
7. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum.

Bagi organisasi yang menjalankan aktivitas usahanya secara etis, *Whistleblowing System* merupakan bagian dari sistem pengendalian, namun bagi organisasi yang tidak menjalankan aktivitas usahanya dengan tidak etis, maka *Whistleblowing System* dapat menjadi ancaman. Suatu program Sistem Pelaporan Pelanggaran dapat dikatakan efektif bila dapat menurunkan jumlah pelanggaran akibat diterapkannya program SPP/WBS antara lain dari:

1. kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran mau untuk melaporkan;
2. sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran;
3. kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Elias, 2011). *Whistleblowing* dapat terjadi melalui jalur internal maupun eksternal

organisasi (Saud, 2016). Darjoko dan Nahartyo (2016) menjelaskan bahwa *Whistleblowing* internal sebagai suatu tindakan pelaporan dugaan praktik yang tidak etis dan ilegal oleh pihak dalam organisasi kepada pihak dalam organisasi yang dirasa mempunyai kuasa untuk mengambil tindakan. Sedangkan *Whistleblowing* eksternal oleh Elias (2011) didefinisikan sebagai pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak luar organisasi yang independen atau penegak hukum atas kecurangan yang terjadi.

Di Indonesia istilah *Whistleblowing* identik dengan perilaku individu yang melaporkan tindakan yang mengindikasikan terjadinya korupsi di organisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi yang memadai mengenai tindakan yang menyimpang tersebut. Pentingnya keberadaan *Whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck et al., 2010). Tindakan *Whistleblowing* ini tidak hanya menguntungkan organisasi itu sendiri tetapi juga karyawan di dalamnya.

Kaplan (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *Whistleblower* cenderung memilih jalur anonim salah satunya karena alasan keamanan. Ini sejalan dengan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2011) yang menyatakan bahwa tindakan *Whistleblowing* umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) serta harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk atau fitnah. Seorang *Whistleblower* hendaknya memberikan informasi dan bukti yang jelas atas terjadinya

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing* adalah sebuah tindakan pengungkapan kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi kepada pihak yang memiliki kewenangan terhadapnya. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang mendukung upaya menjaga keamanan organisasi dan sekaligus melindungi reputasi organisasi. Upaya ini membutuhkan kerjasama dan partisipasi dari seluruh elemen organisasi guna membangun pengendalian internal organisasi yang baik

Yunus (2011) menjelaskan bahwa *Whistleblowing System* merupakan salah satu metode untuk mendorong penegakan etika perusahaan dan mendorong perilaku etis karyawan, atau sebagai salah satu sarana pencegahan tindakan yang tidak beretika dan perilaku curang yang berdampak merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penyelenggaraan *Whistleblowing System* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik (KNKG, 2011).

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing System* adalah suatu mekanisme atau sistem pelaporan tindak pelanggaran yang disusun untuk mencegah atau melawan praktik-praktik yang menyimpang dari tujuan organisasi. Oleh karena itu *Whistleblowing System* sangat penting untuk diterapkan oleh entitas atau organisasi guna mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik.

2.1.1.2 Whistleblower

Whistleblower adalah seseorang yang mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan (*whistleblowing*). Pada dasarnya *whistleblower*

adalah karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. *Whistleblower* biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi.

Peran *wistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak orang yang takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena tak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari pemecatan pihak organisasi tempat ia bekerja dan ancaman terlapor pada dirinya dan keluarganya. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap suatu tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dapat dilatarbelakangi berbagai motivasi, seperti pembalasan dendam ingin “menjatuhkan” perusahaan tempatnya bekerja, mencari “selamat”, atau niat untuk menciptakan lingkungan perusahaan tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan lebih beretika. Yang jelas seorang *whistleblower* memiliki motivasi pilihan etis yang kuat untuk berani mengungkap skandal kejahatan terhadap publik. *Whistleblower* memiliki suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya sebuah skandal untuk diungkap. (Santoso, 2011).

Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan yang meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower*, dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini merupakan wadah atau saluran bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan. Sistem ini dibentuk oleh Komite Audit perusahaan dan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX .1.5 yang mewajibkan Komite Audit untuk menangani pengaduan, dan Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 310 tentang Public Company Audit Committee yang mengharuskan Komite Audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan tujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi.

Whistleblowing system merupakan bagian dari pengendalian internal perusahaan yang digunakan untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan. Setiap orang yang melaporkan pelanggaran disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblower* merupakan seorang karyawan atau masyarakat yang melaporkan atas adanya praktik kecurangan yang terjadi di lingkungan perusahaan maupun pemerintahan, dimana laporan tersebut dapat diutarakan langsung oleh pihak internal ataupun pihak eksternal yang mengetahui terjadinya praktik kecurangan (Santoso, 2011).

Seorang *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. Kriteria pertama, *Whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media masa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media masa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar.

Kriteria kedua, seorang *Whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya berkerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *Whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlihat dalam skandal lalu mengungkapkan kejahatan yang terjadi. Dengan demikian seorang *Whistleblower* benar-benar mengetahui dugaan suatu pelanggaran atau kejahatan karena berada atau berkerja dalam suatu kelompok orang terorganisir yang diduga melakukan kejahatan, di perusahaan institusi publik, atau institusi pemerintahan. Laporan yang disampaikan oleh *Whistleblower* merupakan suatu peristiwa faktual atau benar-benar diketahui si peniup peluit tersebut. Bukan informasi yang bohong atau fitnah. Semendawai, Abdul Haris, dkk. (2011).

Seorang *whistleblower* seringkali dipahami sebagai seorang yang pertama kali mengungkapkan atau melaporkan tindakan yang dianggap ilegal ditempatnya bekerja kepada otoritas internal organisasi atau lembaga pemantau publik.

Pengungkapan tersebut tidak selalu didasari dengan itikad baik sang pelapor, tetapi tujuannya untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya (Semendawai, 2017).

Menjadi seorang *whistleblower* bukan hal yang mudah untuk dilakukan, sebelum seorang *whistleblower* memutuskan untuk mengungkapkan atau melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya, ia harus mengetahui terlebih dahulu resiko yang akan terjadi apabila ia melakukan tindakan tersebut. Oleh sebab itu, dibutuhkan cara yang cerdas dan strategis agar keputusan *whistleblower* untuk mengungkapkan adanya kecurangan tidak berdampak buruk pada masa depannya, karirnya serta keluarganya (Libramawan, 2014). Terdapat dua kriteria *whistleblower*. Kriteria pertama, seorang *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang atau media massa. Dengan harapan dugaan atas kejahatan dapat diungkap dan dibongkar. Kriteria kedua, *whistleblower* merupakan orang dalam, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Sehingga *whistleblower* benar-benar mengetahui dugaan suatu pelanggaran atau kejahatan karena Laporan yang diperoleh dari *whistleblower* perlu mendapatkan perhatian dan tindak lanjut, termasuk juga penerapan hukuman atau sanksi agar dapat memberikan efek jera bagi pelaku kecurangan dan juga bagi mereka yang terpikir untuk melakukan tindakan tersebut.

Tanpa adanya proses penegakan peraturan, semua upaya yang telah dilakukan oleh pelapor akan sia-sia (Zachrie, 2010). Dalam tata kelola

perusahaan, *whistleblower* memainkan peran yang sangat penting dalam menyampaikan informasi adanya pelanggaran atau kecurangan yang dapat membantu perusahaan dalam membuat lingkungan kerja lebih aman, selama informasi yang disampaikan memiliki pembenaran (Susmanschi, 2012).

Sampai saat ini problematika *Whistleblower* adalah belum mendapatkan apresiasi yang baik, misalnya perlindungan apalagi penghormatan atau penghargaan yang memadai bagi mereka Astuti, (2014). Ada 2 alasan perlunya perlindungan hukum bagi *Whistleblower*, sebagai berikut:

- a) Seorang *Whistleblower* berperan sebagai pelapor yang berani melaporkan adanya suatu dugaan tindak pidana korupsi dan melibatkan dirinya, maka seorang *Whistleblower* itu perlu mendapatkan apresiasi.
- b) Seorang *Whistleblower* yang berperan membongkar adanya jaringan organisasi kejahatan luar biasa (*extraordinary crime*). Seorang *Whistleblower* mendapat ancaman, baik bagi dirinya maupun keluarganya sehingga keselamatan *Whistleblower* sebagai saksi yang melaporkan atau mengadukan sangat terancam maka perlu mendapatkan perlindungan khusus dari pemerintah atau instansi yang terkait.

Dalam sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing system*), seorang *whistleblower* tidak boleh sembarangan menceritakan kesaksiannya kepada orang lain, institusi lain, atau media massa ketika dia sudah melaporkan adanya dugaan pelanggaran kepada lembaga yang menangani laporan *whistleblower*. Tujuannya adalah agar lembaga–lembaga perlindungan saksi atau *whistleblower* tersebut

dapat melindunginya, dan laporan yang diungkapkan dapat diteliti lebih lanjut. Dengan masuknya ke dalam sistem perlindungan saksi, *whistleblower* memiliki hak-hak yang pantas untuk diterima (Semendawai, 2017).

2.1.1.3 Indikator *Whistleblowing system*

Menurut (Zimbelman, 2010), program *whistleblowing* yang baik dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang efektif harus memenuhi 4 elemen berikut:

1. Anonimitas

Sebuah sistem yang baik harus merahasiakan identitas seorang *whistleblower*, karena tanpa rasa takut untuk melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan di dalam organisasi. Ketika sebuah laporan tersebut merupakan bagian dari sebuah kejahatan, maka dapat memudahkan untuk menginvestigasi pelanggaran yang dilaporkan.

2. Independensi

Seorang karyawan akan merasa nyaman jika pelanggaran yang ia laporkan ditindaklanjuti oleh pihak yang independen, artinya tidak ada hubungan dengan pihak organisasi maupun pihak yang melakukan pelanggaran.

3. Akses yang mudah

Karyawan harus mempunyai beberapa saluran untuk melaporkan tindak pelanggaran. Diantaranya dapat melalui telepon, *e-mail*, sistem online, dan *faximile*. Hal ini menjamin semua karyawan (dari manajer puncak hingga buruh) bias dengan merahasiakan namanya untuk melaporkan tindak

pelanggaran melalui saluran-saluran tersebut.

4. Tindak lanjut

Pelanggaran yang dilaporkan melalui *whistleblowing system* kemudian ditindaklanjuti untuk menentukan tindakan yang diperlukan dalam menyelidiki suatu pelanggaran. Hal ini akan menunjukkan manfaat dari sistem tersebut dan dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif lagi melaporkan tindak pelanggaran.

2.1.2 Whistleblowing system (pengaduan pelanggaran) Bank BCA

Whistleblowing system (pengaduan pelanggaran) merupakan sarana komunikasi bagi pihak internal BCA untuk melaporkan perbuatan/perilaku/kejadian yang berhubungan dengan tindakan *fraud*, pelanggaran terhadap hukum, Perjanjian Kerja Bersama BCA, kode etik, kebijakan internal BCA lainnya, dan/atau benturan kepentingan yang dilakukan oleh pelaku di internal BCA. Dalam melakukan pengaduan, harus didasari itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi ataupun didasari kehendak buruk/fitnah. Di bawah ini definisi dan ketentuan yang terkait dengan *Whistleblowing system*.

2.1.2.1 Benturan Kepentingan

Benturan Kepentingan adalah suatu kondisi dimana insan BCA dalam menjalankan tugas dan kewajibannya mempunyai kepentingan di luar kepentingan dinas, baik yang menyangkut kepentingan pribadi, keluarga, maupun kepentingan pihak-pihak lain sehingga insan BCA tersebut dimungkinkan kehilangan

objektivitasnya dalam mengambil keputusan dan kebijakan sesuai wewenang yang telah diberikan BCA kepadanya.

2.1.2.2 Tujuan *Whistleblowing System* BCA

1. Sebagai sarana bagi pelapor untuk melaporkan tindakan *fraud*, pelanggaran terhadap hukum, Perjanjian Kerja Bersama BCA, kode etik, kebijakan internal BCA lainnya, dan/atau benturan kepentingan, tanpa rasa takut atau khawatir karena dijamin kerahasiaannya.
2. Agar *fraud* yang terjadi dapat dideteksi dan dicegah sedini mungkin.

2.1.2.3 Hal-hal yang Harus Dipenuhi oleh Pelapor

Untuk mempermudah dan mempercepat proses tindak lanjut, berikut ini adalah hal-hal yang harus dipenuhi oleh pelapor dalam menyampaikan pengaduannya.

1. Memberikan informasi mengenai identitas diri pelapor untuk memudahkan komunikasi dengan pelapor, sekurang-kurangnya:
 - a. Nama pelapor (diperbolehkan menggunakan anonim);
 - b. Nomor telepon/alamat e-mail yang dapat dihubungi.
2. Harus memberikan indikasi awal yang dapat dipertanggungjawabkan (3W & 1H) yang meliputi:
 - a. Masalah yang dilaporkan (*What*);
 - b. Pihak yang terlibat (*Who*);
 - c. Waktu kejadian (*When*);
 - d. Bagaimana terjadinya (*How*).
3. Laporan yang disampaikan harus berhubungan dengan:

- a. *Fraud*;
- b. Pelanggaran hukum;
- c. Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama BCA;
- d. Pelanggaran kode etik;
- e. Pelanggaran kebijakan internal BCA lainnya;
- f. Pelanggaran benturan kepentingan;
- g. Hal-hal lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu.

2.1.2.4 Perlindungan bagi Pelapor (*Whistleblower*)

Atas laporan yang terbukti kebenarannya, BCA akan memberikan perlindungan terhadap pelapor. Perlindungan bagi pelapor meliputi:

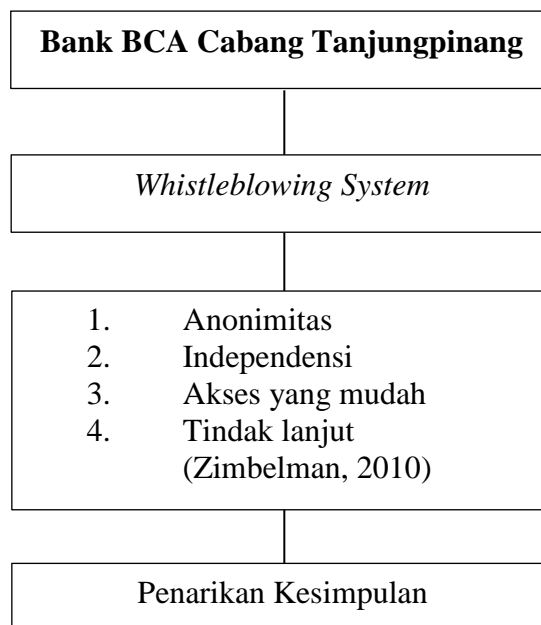
1. Jaminan kerahasiaan identitas pelapor dan isi laporan yang disampaikan;
2. Jaminan perlindungan terhadap perlakuan yang merugikan pelapor;
3. Jaminan perlindungan dari kemungkinan adanya tindakan ancaman, intimidasi, hukuman ataupun tindakan tidak menyenangkan lainnya dari pihak terlapor.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari teori dalam penelitian maka dapat dijelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Sri Yunawati, (2018). Dampak Penerapan *Whistleblowing System* terhadap Internal *Fraud* Pada PT. Bank Central Asia Periode 2014 – 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak daripada penerapan *Whistleblowing System* guna mendeteksi kecurangan internal yang terjadi pada PT. Bank Central Asia, Tbk. kungan bisnis yang sehat, berintegritas, dan bertujuan untuk menjadi Bank terpercaya dalam memberikan layanan berkualitas. Untuk menjaga komitmen tersebut, BCA memiliki sarana pelaporan *Whistleblowing System* (WBS). WBS memberikan kesempatan bagi Anda untuk melaporkan dugaan pelanggaran hukum atau *fraud*,

pelanggaran kode etik, maupun pelanggaran benturan kepentingan yang dilakukan oleh internal BCA. BCA akan memproses lebih lanjut pengaduan yang memenuhi syarat dan kriteria, apabila pelapor memberikan informasi identitas diri berupa nama (diperbolehkan anonim) serta nomor telepon/e-mail yang bisa dihubungi. BCA menjamin kerahasiaan data diri pelapor. Pelapor sekurangnya harus dapat menjelaskan apa yang terjadi (what), pihak yang terlibat (who), waktu kejadian (when), lokasi kejadian (where), dan bagaimana terjadinya (how). Laporan yang disampaikan harus berhubungan dengan *fraud*, pelanggaran hukum, pelanggaran peraturan perusahaan, pelanggaran kode etik, pelanggaran benturan kepentingan, dan hal-hal lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu. Atas laporan yang terbukti kebenarannya, BCA akan memberikan perlindungan terhadap pelapor. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penerapan *Whistleblowing System* pada BCA masih belum mampu mengurangi tingkat kecurangan internal yang terjadi, terbukti berdasarkan jumlah pengaduan yang masuk dalam sistem tersebut pada tahun 2017 yakni ada 17 (tujuh belas) pengaduan dan terdapat 10 (sepuluh) kasus penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai tetap.

2. Umy Anisari Khulsum (2014) Analisis *Whistleblowing System* Direktorat Jenderal Pajak Untuk Mengoptimalkan Penerimaan Pajak (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sawahan). *Whistleblowing System* pada Direktorat Jenderal Pajak adalah suatu sistem sarana

pengaduan pencegahan pelanggaran dan penanganan pelaporan pelanggaran di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Sarana pengaduan atau *Whistleblowing System* untuk meningkatkan pelayanan dan pengawasan terhadap kinerja aparat pajak. Setelah diterapkannya *Whistleblowing System* diperoleh kesimpulan bahwa penerimaan pajak di KPP Pratama Surabaya Sawahan mengalami peningkatan dibandingkan dengan penerimaan pajak KPP Pratama Surabaya Sawahan sebelum diterapkannya *Whistleblowing System*. Presentase peningkatan penerimaan pajak sebelum dan sesudah diterapkannya *Whistleblowing System* adalah sebesar 97,66%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan diterapkannya *Whistleblowing System* aparat pajak lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas pelayanan publiknya. *Whistleblowing System* berhasil meningkatkan pelayanan dan pengawasan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, hal tersebut mengakibatkan kepuasan, kepatuhan, dan kepercayaan wajib pajak meningkat, sehingga dapat meningkatkan penerimaan pajak, seperti pada penerimaan pajak di KPP Pratama Surabaya Sawahan.

3. Vania Yunita Setianto (2016). *Whistleblowing Dalam Tekanan Ketaatan Dan Kepercayaan Pada Pimpinan*. Tekanan yang diberikan oleh manajer kepada karyawan untuk melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, menyebabkan adanya ketegangan yang terjadi dalam diri karyawan. Ketegangan terjadi karena perintah yang diberikan secara langsung oleh manajer tidak sesuai dengan nilai atau moral yang dipegang. Ketika karyawan memilih untuk melaporkan tindakan yang

tidak sesuai dengan nilai atau moral yang dianutnya, maka karyawan dapat melaporkan tindakan tersebut kepada manajemen senior. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti potensi seorang karyawan untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* apabila berhadapan dengan kondisi tekanan ketaatan dan kepercayaan pada pimpinan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Kristen Satya Wacana dengan subjek mahasiswa S1 akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Penelitian ini menguji potensi tindakan *Whistleblowing* oleh karyawan dalam keadaan tekanan ketaatan dan kepercayaan pada pimpinan. Penelitian ini menggunakan desain eksperimental 2x2 between subject dengan total 69 subjek mahasiswa yang berperan sebagai karyawan menghasilkan 60 data siap olah. Perlakuan diberikan dalam bentuk tekanan ketaatan (tinggi dan rendah) dan kepercayaan pada pimpinan (tinggi dan rendah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa grup yang mendapatkan perlakuan tekanan ketaatan tinggi dan kepercayaan pada pimpinan yang tinggi pula maka memperbesar potensi seseorang untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

4. Sandra Charreire Petit (2014). *Whistleblowing* and resilience: Analysis of an individual trajectory. Penelitian kami mengeksplorasi lintasan post *Whistleblowing* dari *Whistleblower* dengan melihat peran sistem sosial dalam proses ketahanan. Untuk tujuan ini, kami melakukan studi kasus longitudinal dan retrospektif (1993-2011) menggunakan data sekunder. Seperti Richardson dan McGlynn (2011), kami mengeksplorasi konteks

spesifik, yaitu dunia olahraga, memeriksa konsekuensi skandal VAOM untuk Jacques Glassmann. Kami menunjukkan bahwa lintasan mantan pesepakbola profesional, yang disengaja dan juga muncul, menempatkannya di jalan menuju ketahanan. Dengan melakukan analisis silang lintasan pribadinya (Gambar 1) dengan persepsi dan tindakan sistem sosial terhadapnya (Gambar 2) kami dapat mengembangkan model ketahanan dinamis (Gambar 3). Selain itu, kami mengidentifikasi pemangku kepentingan tertentu (penggemar) sebagai agen pembalasan dan rehabilitasi, dan menyoroti peran dan kondisi intervensi tutor dalam proses ketahanan, dua temuan yang selaras dengan literatur. Namun, penelitian kami menyajikan beberapa keterbatasan. Pertama, kami bekerja dari data sekunder, baik untuk memahami peran pemangku kepentingan dalam proses dan untuk menemukan lintasan *Whistleblower*. Secara alami, data ini tidak memberi kita akses langsung ke pikiran manusia dengan cara yang sama seperti wawancara mendalam dengan pelapor. Akibatnya, kita bisa menyamakan periode 'berkabung' pribadi pelapor dengan kotak hitam. Namun, pengumpulan dan analisis sistematis dari semua pernyataan *Whistleblower* kepada media selama periode yang diteliti sebagian menutupi kekurangan ini. Keterbatasan lain dari penelitian kami menyangkut validitas eksternal dari kesimpulan kami. Akibatnya, kami mendasarkan penelitian kami pada satu kasus di lingkungan tertentu, yaitu olahraga paling populer di Prancis.

5. Benjamin S. Rahardjo (2017). A Comparative Analysis Of *Whistleblower's* Protection In Indonesia And United States Of America. Sebagai kesimpulan, pemerintah Indonesia ditantang untuk meningkatkan sistem *Whistleblowing* dalam mempromosikan tata pemerintahan yang bersih, baik di lembaga publik maupun swasta. Meskipun LPSK telah memberlakukan revisi UU Perlindungan Saksi dan Korban (UU 31/2014), banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan agar setara dengan sistem AS. Seiring dengan upaya KPK yang lebih kuat dalam melakukan tindak pidana korupsi, perlindungan terhadap saksi dan korban harus ditingkatkan. Sistem *Whistleblowing* adalah salah satu metode yang terbukti untuk membangun tata kelola yang baik dan bersih. Indeks yang lebih tinggi berarti transparansi dan kontrol korupsi yang lebih baik. Pada akhirnya, upaya Pengampunan Pajak Indonesia untuk mengembalikan dana luar negeri ke negara tersebut harus ditambah dengan upaya-upaya tata kelola yang bersih dan berkelanjutan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu proses atau cara yang dipilih secara spesifik untuk menyelesaikan masalah yang diajukan dalam sebuah riset. Sedangkan pengertian metodologi penelitian adalah suatu ilmu yang menjelaskan bagaimana seharusnya sebuah penelitian dilakukan, metodologi penelitian adalah serangkaian langkah-langkah yang sistematis/ terstruktur yang dilakukan oleh peneliti untuk menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan pada objek penelitian.

Metodologi penelitian merupakan sebuah cara untuk mengetahui hasil dari sebuah permasalahan yang spesifik, dimana permasalahan tersebut disebut juga dengan permasalahan penelitian. Dalam Metodologi, peneliti menggunakan berbagai kriteria yang berbeda untuk memecahkan masalah penelitian yang ada. Sumber yang berbeda menyebutkan bahwa penggunaan berbagai jenis metode adalah untuk memecahkan masalah. Jika kita berpikir tentang kata “Metodologi”, itu adalah cara mencari atau memecahkan masalah penelitian. (Research Institute Industrial, 2010).

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kualitatif, dimana penulis hanya menguraikan dan memaparkan hasil penelitian dengan jelas dan sistematis tanpa menghubungkan atau mengkaitkan unsur-unsur yang lain dalam penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa : “Penelitian Deskriptif Kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain”. Dengan demikian penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data tentang analisis Analisis *Whistleblowing* Sistem pada PT. Bank Central Asia Cabang Tanjungpinang, kemudian hasilnya dideskripsikan atau digambarkan secara jelas sebagaimana kenyataan di lapangan. Dengan penelitian ini, juga dimaksudkan agar mendapatkan informasi yang seluas-luasnya untuk mengungkapkan berbagai gambaran dan permasalahan penelitian.

3.2 Jenis Data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data informasi yang berasal dari informan yang diperoleh melalui obyeknya langsung yang disebut responden, yaitu meliputi orang-orang yang diteliti dan akan dimintai keterangan atau informasinya melalui interview atau pedoman wawancara.

Data sekunder yaitu data yang berfungsi sebagai pelengkap, bisa diperoleh dari berbagai sumber, serta bahan-bahan laporan ataupun arsip-arsip surat dan dokumen-dokumen yang tersedia yaitu :

- a. Struktur dan manajemen
- b. Dokumen *Whistleblowing* perusahaan
- c. Visi, misi, tugas pokok

3.3 Teknik Pengumpul Data.

Untuk mengumpulkan data penelitian maka digunakan teknik, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Metode wawancara dilakukan dengan pertimbangan; (a) informasi yang diperoleh dapat lebih mendalam karena peneliti mempunyai peluang yang lebih luas untuk mengembangkan informasi lebih mendalam; (b) melalui wawancara peneliti berpeluang untuk mengetahui bagaimana bauran pemasaran (Sugiyono, 2015)

Selanjutnya menurut (Sugiyono, 2015) Wawancara secara garis besar dibagi 2 (dua) yaitu wawancara tak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering disebut dengan wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif dan wawancara terbuka. Sedangkan wawancara terstruktur sering disebut juga dengan wawancara baku yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan jawaban yang juga sudah disediakan. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Wawancara ini dilakukan jika sejumlah sampel yang representatif ditanyai dengan pertanyaan yang sama. Sedangkan wawancara tak terstruktur digunakan untuk menemukan informasi yang bukan baku dan sifatnya lebih bebas dan mendalam.

2 Observasi.

Teknik pengumpulan data secara observasi mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2015) yang mengemukakan bahwa “teknik observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan proses psikologis diantaranya yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan”. Dalam penelitian yang dilakukan ini, observasi yang peneliti gunakan yaitu observasi terstruktur yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya, alat pengumpul data yaitu *Check list*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti, sebagaimana dijelaskan (Hidayat, 2011) “populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.” Adapun populasi dalam penelitian ini semua pegawai Bank BCA Cabang Tanjungpinang yang berjumlah 82 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang dianggap dapat memberikan jawaban atas penelitian. Adapun pengambilan informan dari penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dengan

demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 5 orang karyawan yang mengetahui secara benar tentang *Whistleblowing System*.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Creswell (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	SAKIP	Peters dan Branch dalam (Akmal, 2009) mendefinisikan <i>whistleblowing</i> sebagai pengungkapan oleh seseorang mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anonimitas 2. Independensi 3. Akses yang mudah 4. Tindak lanjut (Zimbelman, 2010)

Sumber : Peneliti, 2020

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan

jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini (Sugiyono, 2015) menyatakan “Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data”. Analisis data merupakan suatu langkah penting dalam penelitian, karena dapat memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari responden melalui hasil observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi dilapangan untuk selanjutnya dideskripsikan dalam bentuk laporan.

Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2013) sebagai berikut :

a. Data Reduction (reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin

banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.

b. Data Display (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

c. Conclusion Drawing (Verification)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

3.7 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian yang dapat digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		November 2019	Desember 2019	Januari 2020	Februari 2020
1	Penyusunan Proposal				
2	Seminar Penelitian				
3	Pengumpulan Administrasi Penelitian				
4	Pengumpulan Data				
5	Analisis Data Penelitian				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Sidang Skripsi				

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyani, K. S., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2016). Pengaruh *Whistleblowing System* Dan Kompetensi *Fraud* Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). *Univ Pendidikan Ganesha*, 1, 1–10.
- Akmal. (2009). *Pemeriksaan Manajemen Internal Audit* (2nd ed.). Jakarta: Indeks.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Libramawan. (2014). *Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Survey pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung)*.
- Lusiani, C. (2009). Audit IT *Governance* Kabupaten Sleman. *Jurnal Informatika Mulawarman*.
- Rusnindita, K., Rosidi, -, & Baridwan, Z. (2017). Determinan Kualitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. *Journal of Research and Applications: Accounting and Management*. <https://doi.org/10.18382/jraam.v2i2.105>
- Santoso, F. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: LPSK.
- Semendawai. (2017). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: LPSK.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. *Alfabeta*, 820. <https://doi.org/10.1177/004057368303900411>
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Susilawati, & Atmawinata, M. R. (2014). Pengaruh Profesionalisme Dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit: Studi Pada Inspektorat Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Etikonomi*. <https://doi.org/10.15408/etk.v13i2.1886>
- Tuanakotta, T. M. (2014). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zachrie, W. dan. (2010). *Korupsi Mengkorupsi Indonesia*. Jakarta: Gramedia

Pustaka Utama.

Zimbelman, M. (2010). *Akuntansi Forensik Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.