

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2022, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) melaporkan bahwa terjadi 2110 kasus pada 133 negara, dan hal ini diperkirakan merugikan perusahaan sebanyak 5% pertahun. Menurut Data ACFE Indonesia (2019), *Fraud* yang terjadi di Indonesia sebanyak 239 kasus *fraud* dan menyebabkan kerugian hingga Rp 873 M. Kecurangan atau *fraud* adalah permasalahan yang sering kali terjadi dan berlanjut hingga saat ini. *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan presentase 64,4% dan selanjutnya adalah penyalahgunaan aset dengan presentasi 28,9% dan *fraud* laporan keuangan sebesar 6,7%. Selain itu, menurut data yang ada BUMN menjadi lembaga nomor 2 yang paling dirugikan atas terjadinya *fraud* dengan hasil survey sebesar 31,8% dan lembaga yang paling dirugikan nomor satu atas terjadinya *fraud* adalah pemerintahan dengan presentasi survey sebesar 48,5% Hal tersebut terjadi karena banyaknya kasus *fraud* yang terungkap oleh media adalah kasus – kasus *fraud* di pemerintahan.

ACFE (2022) menjelaskan pada *Report To The Nations*, *Fraud* merupakan perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan secara sengaja seperti memanipulasi atau memberikan laporan yang salah terhadap pihak lain untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan orang-orang dari dalam atau luar perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Pengungkapan tindak kejahatan atau

*fraud* yang ada di dalam perusahaan sulit untuk diungkapkan sehingga perlu melibatkan banyak sekali pihak. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu memperkuat pengendalian internal. Pengendalian Internal bertujuan untuk mendeteksi kecurangan dan juga untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan. Selain itu juga tujuan dari pengendalian internal agar kegiatan operasional dapat berjalan secara sehat, aman dan terkendali selain itu OJK juga mengeluarkan peraturan Strategi Anti *Fraud*, Peraturan tersebut tertuang pada POJK Nomor 39/POJK. 03/2019 Tentang Penerapan Strategi Anti *Fraud* Bagi Bank Umum mengatur mengenai kewajiban bagi Bank untuk menerapkan strategi anti *Fraud* serta kewajiban pelaporan bagi Bank yang lebih komprehensif agar memberikan nilai tambah.

Dalam Peraturan OJK Nomor 39/POJK. 03/2019, salah satu cara untuk melakukan pencegahan tindak kecurangan atau *fraud* dapat dilakukan dengan menggunakan *Whistle Blowings System*. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008), *Whistle blowing system* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance*. Anandya (2020), menyatakan bahwa salah satu manfaat dari sistem pelaporan pelanggaran adalah keberadaan mekanisme pendeteksian dini terhadap masalah yang muncul akibat adanya pelanggaran. dan *whistle blowing* merupakan suatu pemberitahuan atau penyampaian informasi dari salah satu anggota Perusahaan ataupun pihak lain yang berisikan tentang perilaku menyimpang. Tujuan dari *whistle blowing* adalah sarana untuk mengawasi tindak kecurangan. Kehadiran sistem ini menciptakan rasa waspada di kalangan semua karyawan terhadap pelanggaran, karena setiap tindakan

mereka akan diamati oleh rekan-rekan mereka. Efek ini berkontribusi dalam mencegah potensi tindakan penipuan yang mungkin muncul.

Terdapat tantangan dalam menerapkan whistleblowing system, Menurut Sri Wiyana, *expert* dan mantan Pengawas Internal di KPK dalam pelatihan yang diselenggarakan Visi Integritas pada tahun 2022, lalu menyebutkan sejumlah tantangan muncul dalam penerapan WBS di banyak organisasi. Tantangan tersebut antara lain secara umum website WBS yang telah diterapkan di berbagai perusahaan/lembaga secara default tidak ditujukan untuk pelaporan anonim; ketika melapor secara anonim perlu didesain agar pelapor dapat berkomunikasi dengan mudah dengan pengelola WBS; dan perlu didesain agar aplikasi WBS mudah diintegrasikan dengan sistem lain.

Menurut Peraturan OJK Nomor 39/POJK. 03/2019, Penerapan *Know your employee* juga merupakan salah satu upaya pencegahan *fraud* atau strategi anti *fraud*. Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan undang – undang atau peraturan presiden No. 4 Tahun 2023 yang menjelaskan tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa penyelenggara wajib mencegah pengurus, pengawas dan pegawai dari perilaku memperkaya atau menguntungkan diri sendiri atau pihak lain serta menyalahgunakan kewenangan, kesempatan, dan/atau sarana yang ada padanya karena kedudukan atau jabatannya.

Dasar penerapan dari *Know your employee* adalah *fraud* triangle dimana ada 3 hal yang mendorong terjadinya kecurangan yaitu Tekanan, Kesempatan dan Rasionalisasi. Dalam pertuaran Peraturan OJK Nomor 39/POJK. 03/2019

mengenai Strategi Antri *Fraud* sebuah perusahaan harus mengenali calon karyawan. *Know your employee* merupakan salah satu cara yang diterapkan perusahaan untuk memverifikasi latar belakang calon karyawan. Selain itu dapat juga membantu perusahaan dalam melakukan pemeriksaan pada identitas calon karyawan, *negative record check*, pemeriksaan akun bank, serta pemeriksaan data penghasilan yang diperoleh karyawan. Penerapan prinsip *Know your employee* oleh Layer 1 atau Manajemen Perusahaan adalah upaya pengendalian risiko *fraud* dari aspek sumber daya manusia atau upaya dari meminimalisir terjadinya *fraud*. Oleh karena itu bagaimana Penerapan prinsip "Kenali Karyawan Anda" di industri perbankan memiliki dampak yang dapat setidaknya mengurangi atau meredam tindakan kecurangan dalam sektor perbankan. Menurut data ACFE (2019), sebesar 50,2% pelaku *fraud* adalah dari manajemen dan karyawan dan sebesar 38% *fraud* dilakukan secara kolektif oleh empat atau lebih pelaku. Perusahaan milik negara (BUMN) termasuk bank pemerintah menempati posisi kedua sebesar 31,8% lembaga yang paling dirugikan akibat *fraud* setelah lembaga pemerintahan.

Menurut Tuanaokta (2010), penyebab terjadinya *fraud* adalah tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Tindakan kecurangan dapat saja dirasionalisasikan oleh sebuah Perusahaan karena budaya Perusahaan yang kurang baik atau budaya Perusahaan yang kurang terbentuk. Dengan adanya rasionalisasi tindakan *fraud* memungkinkan tindakan *fraud* dianggap sebagai tindakan yang tidak melanggar hukum dan hal yang biasa terjadi. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu membentuk budaya perusahaan atau budaya Perusahaan yang baik. Menurut Arens, Arens, A, A. et al (2008), budaya melakukan segala hal dengan jujur dan etika yang

tinggi menjadi salah satu faktor dalam mencegah terjadinya kecurangan. Jika sebuah perusahaan menerapkan budaya untuk jujur dan memiliki integritas tinggi kepada karyawannya maka secara tidak langsung akan membuat karyawan menerapkan budaya tersebut.

Menurut Westerman dan Soule (2019), Budaya perusahaan sering dianggap sebagai asset strategis yang berharga dan memiliki potensi untuk mendukung transformasi bisnis dan digital. Tetapi menurut Lucas dan Goh (2009), budaya perusahaan dapat menjadi penghambat perubahan.

Kementrian BUMN dalam SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Menetapkan Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif sebagai core value perusahaan BUMN yang sekarang disebut AKHLAK. Core Value AKHLAK ditetapkan di seuruh BUMN sejak 1 Juli 2020. *Core Value* AKHLAK ini memiliki makna yang sangat mendalam dan membuat setiap individu merasa ikut memiliki, serta memiliki rasa bangga karena merasa bagian dari Perusahaan tersebut. dalam hal ini Bank Tabungan Negara sebagai salah satu perusahaan BUMN memiliki makna AKHLAK. Selain itu, AKHLAK sebagai pedoman. Bank MRG juga memiliki 4 Pilar Budaya Perusaha, yaitu Pilar Sales & Service, Pilar Risk & Governance, Pilar Performance dan Pilar Learning.

Direktur Bank MRG pada website Kompas (2017) menjelaskan bahwa, pada tahun 2017 Bank MRG mengalami pembobolan uang nasabah oleh oleh pegawai Bank. Kasus pembobolan ini bermodus pemalsuan deposito. Nasabah diberikan tanda terima deposito palsu setelah menempatkan dananya di Bank MRG.

Terdapat banyak Lembaga yang tertipu oleh modus penipuan bilyet deposito palsu, salah satunya adalah PT SAN FIN yang sudah menempatkan dananya sebanyak Rp. 250 Miliar. dan PT SAN FIN menanyakan dana Rp. 110 Miliar yang tidak tercatat pada Bank MRG. Karena kejadian tersebut PT SAN FIN mendapatkan kerugian materiil dan merugi atas potensi keuntungan 15%.

Selain itu, Sekretaris Bank MRG dalam website kontan (2023) menjelaskan adanya tindak kejahatan perbankan di Bank MRG. Terdapat 2 karyawan dari Bank MRG menjadi tersangka dalam kasus tersebut. Sekretaris Bank MRG menjelaskan bahwa dua karyawan terindikasi menawarkan suku bunga yang tidak sesuai dengan ketentuan Bank. Selain itu, terdapat nasabah yang mendapatkan tawaran untuk penempatan deposito sebanyak 4% perbulan. Nasabah tersebut telah menempatkan dana ratusan juta ketika mendapatkan tawaran tersebut. Imbal hasilpun juga sempat didapatkan beberapa bulan hingga akhirnya pada Desember 2022 sudah tak terbayarkan.

Selain itu, menurut Burhan dalam Bisnis.com (2024) terdapat perkara dugaan tindak pidana korupsi pemberian fasilitas kredit yasa griya (KYG) dan kredit pemilikan lahan (KPL) Bank MRG ke PT Catur ABC pada tahun 2018. Kredit yasa griya merupakan kredit modal kerja yang diberikan oleh Bank MRG kepada pengembang perumahan untuk membantu modal kerja pembiayaan pembangunan proyek perumahan. Adapun, kredit pemilikan lahan merupakan pembiayaan oleh bank kepada badan usaha berbadan hukum untuk pengadaan tanah yang digunakan dalam pembangunan rumah sederhana yang pembangunannya menggunakan fasilitas kredit konstruksi Bank MRG. Direktur Bank MRG (2018), menjelaskan kasus tersebut terjadi di salah satu kantor cabang Bank MRG. Kasus

yang terjadi pada 2018 itu kini tengah masuk ke dalam proses pemeriksaan di kejaksaan. adapun, kredit pemilikan lahan merupakan pembiayaan oleh bank kepada badan usaha berbadan hukum untuk pengadaan tanah yang digunakan dalam pembangunan rumah sederhana yang pembangunannya menggunakan fasilitas kredit konstruksi Bank MRG.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Perusahaan, *Know your employee* dan *Whistle blowing system* pada Efektifitas Pencegahan *Fraud* studi kasus pada Bank MRG Regional Jakarta – Banten”** Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Anandya & Werastuti (2020), mengenai Pengaruh *Whistle blowing system*, Budaya Perusahaan dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. Selain itu, penelitian ini juga pengembangan dari penelitian Suharto (2020) *The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistle blowing system, and Know your employee on Fraud Prevention in Sharia Banking*. Perbedaan dengan penelitian Suharto (2020) adalah objek penelitian dan *variable* yang digunakan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Bank MRG telah mengalami kejadian *fraud*. data yang peneliti temukan adalah terjadinya *fraud* 3 kejadian besar dalam kurun waktu 7 Tahun. Hal ini menandakan bahwa dari satu kejadian dapat menimbulkan kejadian *fraud* lainnya. Peneliti ingi membuktikan bahwa budaya perusahaan, *know your employee* dan *Whistle Blowing System* sudah cukup efektif untuk mencegah *Fraud*. Tetapi, Lucas dan Goh (2009), budaya perusahaan dapat menjadi penghambat perubahan selain

itu, Menurut Sri Wiyana (2022) , menjelaskan terdapat tantangan muncul dalam penerapan WBS di banyak organisasi. dan penerapan *know your employee*

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Efektifitas Pencegahan *Fraud* pada Bank MRG Pada Wilayah Jakarta Banten ?
2. Apakah *Know your employee* berpengaruh terhadap Efektifitas Pencegahan *Fraud* pada Wilayah Jakarta – Banten ?
3. Apakah *Whistle blowing system* berpengaruh terhadap Efektifitas Pencegahan *Fraud* pada Wilayah Jakarta - Banten ?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap efektifitas pencegahan *fraud*
2. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh *know your employee* terhadap efektifitas pencegahan *fraud*
3. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh *whistle blowing system* terhadap efektifitas pencegahan *fraud* pencegahan *fraud*

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Dalam konteks disiplin ilmu terkait sektor keuangan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan yang signifikan. Khususnya, penelitian ini akan mengupas pembahasan seputar sektor keuangan, dengan penekanan pada topik tertentu. Selain itu, diharapkan pula bahwa penelitian ini mampu memberikan perspektif serta ide-ide baru yang dapat membuka pintu bagi penelitian lanjutan di masa mendatang.

### **1.5.2 Manfaat Praktisi**

Penting juga untuk mengidentifikasi implikasi hubungan antara variabel seperti budaya perusahaan, *whistle blowing* dan *know your employee*. Melalui sumbangan yang dihasilkan oleh penelitian ini, sektor perbankan diharapkan akan mendapatkan wawasan yang lebih dalam. Ini akan membantu mereka dalam meningkatkan kinerja perusahaan serta menjaga keseimbangan dalam beroperasi di lingkungan bisnis yang dinamis.