

**PENERAPAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP
INTERNAL FRAUD PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,
TBK PERIODE 2015-2019**

Gina Sakinah

Akuntansi Syariah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
ginasakinah1004@uinsgd.ac.id

Ade Ponirah

Magister Ekonomi Syariah, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
adeponirah@gmail.com

Abstract

Banks or other financial industries are particularly vulnerable to internal fraud cases. This is motivated because the highest motivation of this action is a financial factor. Every bank has now tried as early as possible to prevent the occurrence of internal fraud by using whistleblowing system that is part of internal control to realize good corporate governance, this system is useful to disclose violations that occur in the company by accommodating information from whistleblowers either from employees or from other stakeholder by maintaining the confidentiality of identity and information. This study was conducted at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. by using descriptive method of quantifiable by presenting numerical data obtained from GCG report. The results of the analysis showed there is still a high level of internal fraud from 2015 to 2016 the highest cases that are in 2016 fluctuating until 2019. This indicates that the whistleblowing system implemented has not been optimal. Employees still do not have a sense of deterrent effect if they commit such actions, and the banking system that is less efficient and low supervision from internal and external parties becomes a great opportunity to commit crimes.

Keywords: *Whistleblowing System, Internal Fraud*

Abstrak

Perbankan atau industri keuangan lainnya sangat rentan terjadinya kasus *internal fraud*. Hal ini dilatarbelakangi karena motivasi tertinggi tindakan ini dilakukan merupakan faktor *financial*. Setiap bank kini sudah berupaya sedini mungkin untuk mencegah terjadinya *internal fraud* dengan menggunakan *whistleblowing system* yang merupakan bagian dari pengendalian internal untuk mewujudkan *good corporate governance*, sistem ini berguna untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan dengan cara menampung informasi dari *whistleblower* baik itu dari karyawan ataupun dari *stakeholder* lainnya dengan menjaga kerahasiaan identitas dan informasi. Studi ini dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan memaparkan data numerik yang didapatkan dari laporan GCG. Hasil analisis menunjukkan masih terdapat tingkat *internal fraud* yang cukup tinggi dari tahun 2015 hingga 2016 kasus paling tinggi yaitu pada tahun 2016 fluktuatif hingga tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang diterapkan belum optimal. Karyawan masih belum mempunyai rasa efek jera jika melakukan tindakan tersebut, serta Sistem perbankan yang kurang efektif serta rendahnya pengawasan dari pihak internal dan eksternal menjadi kesempatan besar untuk melakukan kejahatan.

Kata Kunci : *Whistleblowing System, Internal Fraud*

Pendahuluan

Di Era Globalisasi saat ini peran dan fungsi bank menjadi sangat dominan, merupakan bagian dari sistem keuangan negara serta menjadi bagian dari kerangka moneter dan angsuran dunia. Saat ini menjaga citra bank sangatlah penting, hal ini akan menyebabkan tingkat kepercayaan masyarakat serta akan menimbulkan *domino effect* untuk bank yang lain, tentunya jika hal ini terjadi akan mengganggu sistem moneter dan pengaliran anggaran negara yang bersangkutan. Dalam hal menjaga eksistensi bank merupakan bagian dari *good corporate governance* prinsip ini wajib diterapkan pada perbankan yang ada di Indonesia. *Good corporate governance* ini meliputi , pertama, bank memiliki peran yang sangat dominan terhadap perekonomian negara. Kedua, persaingan industri keuangan yang semakin kompetitif maka pelaku industri ini harus terus dapat mempertahankan dan mampu bersaing. Ketiga, bisnis ini termasuk dalam kategori bisnis yang cukup kompleks untuk itu harus fokus dalam pengelola keuangan yang mempunyai risiko cukup tinggi. Keempat, Industri ini menyangkut kepercayaan masyarakat kepada pihak bank, maka dari itu pelaku bisnis harus terus dapat mempertahankan serta meningkatkan kepercayaan kepada para nasabah (Alfian et al., 2018).

Pelaksanaan *good corporate governance* (GCG) ini salah satu upaya untuk mencegah terjadinya *internal fraud*. Selain pihak internal yang melakukan penilaian dan pemeriksaan tentunya ada lembaga yang berwenang untuk menangani kasus ini yaitu Otoritas Jasa Keuangan. Berdasarkan statistik perbankan pada tahun 2017 ada 57 bank yang terindikasi *fraud*. Sementara itu, pada tahun 2018 bank-bank yang terindikasi *fraud* hingga kuartal kedua pada kuartal tiga sebanyak 36 bank. Ini adalah salah satu bukti nyata bahwa *fraud* yang terjadi pada perbankan di Indonesia masih tinggi (Meliana & Hartono, 2019). *Fraud* ialah sebuah tindakan yang dilakukan oleh bagian dari anggota lingkungan sosial atau organisasi yang mempunyai dampak bagi ekonomi, perusahaan dan individunya sendiri (Musmulyadi & Sari, 2020). *Fraud* merupakan tindakan menyimpang yang sengaja dilakukan dalam bentuk penipuan, penyesatan, atau pengendalian bank dan pihak lain dalam lingkungan bank. (Yunawati, 2018).

Berdasarkan tinjauan dari hasil survei ACFE, bank dan lembaga keuangan lainnya memiliki tingkat *fraud* yang sangat tinggi. Perbankan di

Indonesia berpegang pada *dual banking system* yang terdiri dari perbankan konvensional dan perbankan syariah. Dalam rangka memperkuat pengendalian internal bank, Bank Indonesia memberlakukan anti *fraud* bagi seluruh bank umum melalui Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/28/DPNP Perihal Strategi Anti *Fraud* bagi Bank Umum. Surat edaran ini berlaku mulai pada tanggal 09 Desember 2012 untuk penyampaian laporan diberlakukan enam bulan setelah Surat Edaran diterbitkan (Alfian et al., 2018). Upaya untuk mencegah terjadinya *fraud* yaitu dengan melakukan pencegahan kecurangan. Tindakan ini untuk mencegah para pelakunya, mempersempit ruang pengembangan dan membedakan kegiatan-kegiatan yang benar-benar memiliki risiko cukup tinggi terjadinya kecurangan (Purba, 2015). Pencegahan ini akan menjadi pengambat bagi para pelaku maka hal ini akan menjadi solusi yang sangat potensial sehingga mengurangi terjadinya kecurangan yang dapat merugikan perusahaan (Karyono, 2013).

Dalam mencegah *internal fraud* yaitu dengan adanya penerapan kebijakan *whistleblowing system* menjadi strategi yang sangat ampuh dan dapat menunjang *good corporate governance*, sebagai pelapor insiden pelanggaran pada tempat kerja dan membantu menjaga keamanan sekaligus citra perusahaan. *Whistleblowing system* sebagai sarana komunikasi dalam melaporkan tindakan *fraud*, pelanggaran hukum, pelanggaran hukum, kode moral, dan dituasi yang tidak dapat direda oleh internal perusahaan. Tujuan sistem ini yaitu sebagai sarana melaporkan tindakan *fraud* dan tindakan yang merugikan lainnya dan agar *fraud* dapat dideteksi serta diantisipasi lebih awal (Yunawati, 2018). *Fraud* tidak hanya terjadi pada bank konvensional namun juga terjadi pada bank syariah. Pada artikel ini peneliti menggunakan objek yaitu PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sebagai Bank Syariah utama di Indonesia. Berdasarkan data *Good Corporate Governance* masih terdapat *fraud* yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, dengan diberlakukannya *whistleblowing system* diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *fraud*. Untuk itu pada artikel ini akan membahas lebih dalam penerapan *whistleblowing system* dalam mencegah terjadi *internal fraud* pada Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Metodologi

Penelitian ini termasuk dalam kategori deskriptif kuantitatif yakni menjeaskan data numerik yang telah di kumpulkan. Dalam penelitian ini, informasi yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari informasi laporan *Good Goernance Corporate* tahunan yang diakses dari website resmi www.bankmuamalat.co.id.

Hasil dan Pembahasan

Whistleblowing System

Whistleblowing system penting untuk pengendalian internal perusahaan diperuntukan mengungkap pelanggaran yang ditemukan pada internal organisasi/perusahaan. Pelaku yang pada pelanggaran ini sebut dengan dengan *whistlobwer*. *Whistlobwer* ini di antaranya karyawan atau *stakeholder* lainnya yang melaporkan atas ditemukannya tindakan kecurangan di lingkungan perusahaan, dapat dilaporkan oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan (Ayu Wardani & Sulhani, 2017). Uraian lanjut mengenai manfaat dari *whistleblowing system* antara lain:

1. Adanya metode untuk menyampaikan informasi penting dan mendasar bagi pihak yang berwenang;
2. Timbulnya efek jera kepada seluruh karyawan, dengan meningkatnya laporan karena kepercayaan pada sistem semakin stabil;
3. Tersedianya cara untuk deteksi lebih dini (*eraly warning system* untuk menanganni akibat dari pelanggaran);
4. Menjadi sarana dalam penyelesaian masalah dalam tataran internal, sebelum ditangani oleh pihak eksternal;
5. Mengurangi bahaya yang dihadapi organisasi terlepas dari apakah itu pelanggaran menyangkut keuangan, hukum, tugas, keamanan kerja dan reputasi;
6. Meminimalisir biaya penanganan pelanggaran;
7. Meningkatkan citra perusahaan dimata para *stakeholder*;
8. Memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk melihat lebih jauh ke wilayah dasar dan langkah kerja yang memiliki kekurangan dalam pengendalian internal merencanakan kegiatan yang diambil.

Menjadi seorang *whistlobwer* bukan perkara hal yang mudah karena akan mempengaruhi karir serta keluarganya, maka dari itu perlu strategi yang cerdas dalam mengungkapkan adanya tindakan *fraud*. Dalam tata

kelola perusahaan *whistlobwer* berperan signifikan sejauhmana menyampaikan data pelanggaran yang terjadi dan dapat membantu perusahaan dalam membangun tempat kerja yang lebih aman, selama data yang diserahkan masih dipertahankan (Susmanchi, 2012). De Georgo dan Hoffiman and Robert menetapkan terdapat tiga kelompok atas *wistleblowing* yang adil. Pertama, organisasi yang membahayakan serta menimbulkan rusaknya kepentingan publik dan bagi karyawan juga. Kedua, jika ditemukan kesalahan maka harus dilaporkan terlebih dahulu kepada pihak internal yang mempunyai kewenangan tertinggi. Dan ketiga, apabila pelaporan kepada pihak internal tidak ada tindakan lebih lanjut bahkan lebih meningkat maka melaporkan kepada pihak eksternal merupakan tindakan kewarganegaraan yang baik (Arszułowicz et al., 2019).

Whistleblowers harus memiliki kinerja yang baik, diajari secara mendalam, bertindak sebagai pengawas, dan *moral reasoning* yang lebih tinggi daripada seseorang yang merupakan pengawas *fraud* yang tidak aktif. Namun masih banyak orang yang belum mempunyai banyak keberanian menjadi sebagai *whistleblowers* karena mempunyai potensi menimbulkan akibat negatif bagi informan, misalnya kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan segregasi dari bekerja. *Whistleblowers* dilarang menyebarkan data pernyataan kepada pihak lain, organisasi yang berbeda, atau kepada media masa ketika telah mengungkapkan dugaan pelanggaran kepada *whistleblower*. Hal ini bertujuan agar lembaga terkait dapat mengamankannya, dan laporan dapat diperiksa lebih lanjut. Dengan masuknya dalam sistem perlindungan saksi, informan memiliki hak-hak yang pantas mereka dapatkan (Sumendawai, 2011).

Internal Fraud

Fraud ialah tindakan yang dilakukan secara sadar dan sengaja untuk menyalahgunakan segala sesuatu secara bersamaan, untuk kebahagiaan individu dan kemudian menyajikan informasi untuk menyembunyikan tindakan tersebut (Faradiza, 2019). *Fraud* adalah salah satu contoh masalah yang dialami semua perusahaan. *Fraud* sebagian besar diartikan sebagai kecurangan, kelainan, penipuan, atau penyelewengan oleh orang-orang atau kelompok untuk kepentingan pribadi (Krystella & Sitorus,

2015). *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* mengemukakan *fraud* sebagai tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh satu orang atau lebih untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia di sebuah perusahaan dengan cara tidak wajar dan menyajikan fakta palsu untuk menutupinya. *Fraud* menurut BPKP ialah sebagai tindakan ketidakjujuran. Dalam terminologi awam *fraud* diartikan sebagai melakukan tindakan penyimpangan yang diidentikan dengan hukum, penyelewengan, pembobolan, pemerasan, kesalahan penyajian laporan fiskal, penghinaan, konspirasi, nepotisme serta aktivitas penyimpangan lainnya (BPKP, 2008). Sedangkan menurut Tunggal mendefinisikan *fraud is an advantage gained by unfair or wrong ful means, an infraction of the rules of fair trade: a false representation of fact made knowingly: without belief in is truth, recklessly, not caring wheter it is true or false* (Tunggal, 2012).

Menurut Cressy dalam Leiana mengemukakan Triangle Fraud, ada tiga komponen yang melatarbelakangi terjadinya pelanggaran, yaitu motivasi, peluang dan rasionalisasi. Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam inividu sebagai landasan melakukan sebuah tindakan yang terdiri dari dua alasan yaitu alasan keuangan dan diluar itu. Peluang ini memanfaatkan komponen non-eksklusif, lebih tepatnya situasi nyata di lapangan. Seperti, ketidakmampuan pengendalian orang dalam, ketidakberdayaan perusahaan untuk mengidentifikasi kekeliruan dan lain sebagainya. Rasionalisasi merupakan pemikiran untuk melakukan pembernaran dan pembelaan atas apa yang telah dilakukan, seperti pedoman moral administrasi yang tidak memadai sehingga tidak ada persyaratan untuk pelaksanaan kualitas di dalam subtansi (Meliana & Hartono, 2019).

Terjadi *fraud* yang dilakukan oleh karyawan sebabkan oleh faktor internal dan eskternal. Faktor internal meliputi umur, gender, pendidikan dan posisi atau jabatan dari karakteristik sebuah perusahaan. Sistem atau tingkat informasi dan kontrol internal yang lemah dari perusahaan (Holtfreter, 2004). Mengingat hasil dari studi yang di lakukan *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* pada tahun 2014, ada beberapa tanda bahaya yang signifikan dalam kasus *fraud* sebagai kemalangan bagi perusahaan, kerugian otoratif yang disebabkan oleh *fraud* hingga 5% dari gaji (penghasilan tahunan). Kerugian yang wajar karena *fraud* dialami oleh setiap perusahaan/organisasi tergantung pada jenis *fraud* adalah

penyalahgunaan sumber daya yang mencapai 85% dari keseluruhan kasus, korupsi sebanyak 37% dari keseluruhan kasus, *fraud* pada laporan keuangan hanya 9% dari semua kasus.

Menurut Tunggal terdapat tiga kondisi penyebab *fraud* diantaranya: (1) Insentif atau tekanan, karyawan yang melakukan *fraud* mempunyai tekanan tersendiri untuk melakukan tindakan tersebut; (2) Peluang, keadaan yang menjadi celah bagi pengurus atau pekerja untuk melakukan *fraud*; (3) Perilaku atau rasionalisasi, ada beberapa perspektif atau kualitas moral yang membuatnya masuk akal untuk terjadinya *fraud*, ataupun ada latar belakang lain yang menekankan bahwa tindakan tersebut dapat dilakukan (Tunggal, 2012). Sedangkan menurut Kumaat terdapat variabel pendorong terjadinya *fraud* antara lain: (1) Rencana pengendalian internal kurang tepat, sehingga meninggalkan celah bahaya; (2) Praktik yang menyimpang dari rencana utama atau kehati-hatian dasar negoisasi yang berlaku; (3) Pemeriksaan kontrol yang bertentangan atas pelaksanaan tindakan; (4) Penilaian berkelanjutan dari ukuran bisnis yang sesuai (Kumaat, 2011).

Upaya paling dini yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencegah terjadinya *internal fraud* ialah dengan menumbuhkan rasa integritas melalui kejujuran pada setiap hal pekerjaan kepada setiap karyawan. Karena etika perilaku karyawan sangat penting untuk dipantau dan diperhatikan. Berkaitan dengan pentingnya menjaga rasa integritas dimanapun berada dijelaskan Al-Qur'an surat Ash-Shaf ayat 2-3 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ. كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan.

Ayat ini menjelaskan rasa integritas yang seutuhnya. Integritas menjadi pondasi untuk tidak melakukan perbuatan *fraud*. Dicerminkan dengan perbuatan sehingga menunjukkan adanya kejujuran (*al-shidq*) dan konsisten (*sitiqomah*) dalam memperjuangkan kebenaran.

Objek eksplorasi ini ialah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, merupakan bank umum utama di Indonesia yang menerapkan standar syariah dalam melakukan kegiatannya. Dengan menetapkan pelaksanaan

whistleblower telah diatur dalam Kebijakan *Good Corporate Governance* dan Prosedur Anti Fraud Bank Muamalat, dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap perwakilan, pekerja sebelumnya atau spesialis lainnya, anggota dari asosiasi lain dan pihak lainnya untuk dapat melaporkan tindakan yang dianggap sebagai pelanggaran terhadap pelaksanaan GCG Perseroan baik melalui surat, telepon, email, atau media lainnya. Kerangka kerja ini memastikan kerahasiaan identitas pelapor dan laporannya.

Strategi dan mekanisme sistem *whistleblowing* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk terdiri dari dua kegiatan utama, khususnya:

1. Perlindungan *Whistleblower* (Perlindungan Informan)
 - a. Pelapor dapat memberikan data secara lisan ataupun direkam dalam bentuk hard copy melalui media yang telah ditentukan;
 - b. Bank berfokus untuk memastikan dan bekerja dengan pengaturan jaminan yang sah dan menjaga klasifikasi kepribadian informan dan laporan yang disampaikan sesuai pedoman terkait;
 - c. Untuk semua biaya yang timbul karena memfasilitasi perlindungan hukum bagi *whistleblower* sampai kasus selesai, ditanggung oleh bank;
 - d. Bank merahasiakan informasi kepribadian *whistleblower* bagi yang memasukkan informasi identitasnya;
 - e. Instrumen *whistleblower* ditopang oleh kapasitas Anti-Fraud dan mengacu pada Prosedur Pelaksanaan Anti-Fraud;
 - f. *Whistleblower* dapat diberikan hadiah atau disiplin yang pengaturannya sesuai dengan dengan strategi Direksi;
 - g. Kerangka pelaporan dan instrumen tindak lanjut laporan dikendalikan dalam Prosedur Pelaksanaan Anti-Fraud.

2. Sistem Pelaporan Mekanisme Tindak Lanjut Laporan *Whistleblower*
 - a. *Whistleblower* membuat laporan dengan format bebas, dikirimkan ke fungsi Anti-Fraud melalui berbagai media yang ada;
 - b. Fungsi Anti-Fraud mengadministrasikan laporan *whistleblower* yang diterima;

- c. Fungsi Anti-Fraud menganalisa laporan kasus terindikasi *Fraud* yang diterima dari *whistleblower*.
- d. Jika dari analisa fungsi Anti Fraud diperoleh dugaan kuat adanya *Fraud*, maka akan adakan investigasi lebih lanjut lagi dalam membuktikan keabsahan informasi;
- e. Proses selanjutnya mengikuti prosedur investigasi dan pelaporan fungsi Anti-Fraud sesuai dengan Pedoman dan Prosedur Anti-*Fraud*.

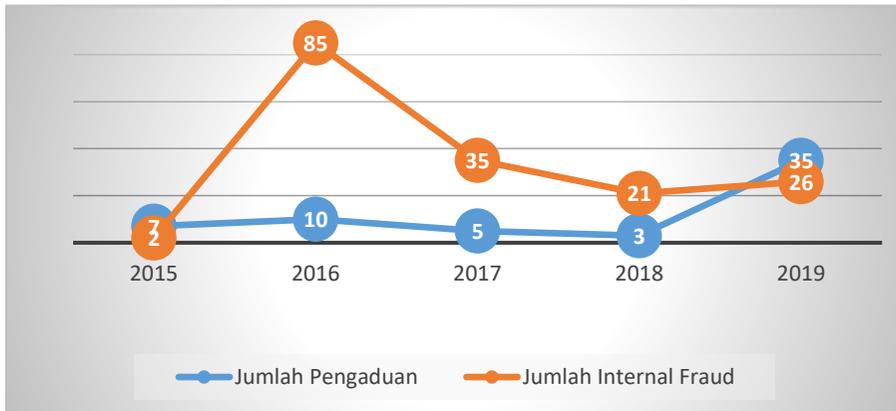
Tabel 1.**Data Whistleblowing System dan Internal Fraud Periode 2015-2019**

Periode	Jumlah Pengaduan	Jumlah Internal Fraud
2015	7	2
2016	10	85
2017	5	35
2018	3	21
2019	35	26

Sumber: Laporan GCG PT. Bank Muamalat Indonesia periode 2015-2019

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas, selama tahun 2015 terdapat 7 pengaduan dan terdapat dua kasus penyimpangan internal (*internal fraud*) yang dilakukan oleh pegawai tetap. Ketiga kasus tersebut telah diselesaikan di internal Bank Muamalat. Berbeda dengan tahun 2016 jumlah pengaduan mengalami kenaikan menjadi 10 mengaduan dan terdapat 85 kasus *internal fraud* yang dilakukan oleh pegawai tetap.

Namun pada tahun 2017 jumlah pengaduan menurun menjadi 5 pengaduan dan jumlah kasus *internal fraud* menurun menjadi 35 kasus yang dilakukan oleh pegawai tetap yang telah diselesaikan oleh pihak internal bank. Menginjak tahun 2018 jumlah mengaduan menurun menjadi 3 pengaduan dan kasus *internal fraud* menurun menjadi 21 kasus yang telah diselesaikan oleh pihak internal bank. Ditahun terakhir yaitu pada tahun 2019 jumlah pengaduan mengalami kenaikan yang signifikan menjadi 35 pengaduan dan jumlah *internal fraud* pun mengikuti naik menjadi 26 kasus yang dilakukan oleh pegawai tetap. Telah diselesaikan oleh pihak internal bank. Data pengaduan melalui *whistleblowing* dan *internal fraud* disajikan dalam Gambar 1 berikut :



Gambar 1

Data Whistleblowing System dan Internal Fraud Periode 2015-2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut maka dampak penerapan *whistleblowing system* belum mampu menurunkan angka kecurangan secara optimal, hal ini terjadi dikarenakan kemungkinan sanksi yang ditetapkan pihak PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. kepada pelaku *internal fraud* masih belum memberikan efek jera. Karena dapat dilihat data terakhir tahun 2019 mengalami peningkatan yang sangat signifikan jumlah pengaduan 35 dan kasus *internal fraud* menjadi 26 kasus. Perbankan menerapkan kebijakan mekanisme *whistleblowing system* sebagai upaya untuk mendeteksi *fraud* sedini mungkin. Nyatanya walaupun kebijakan ini sudah dijalankan bertahun-tahun masih belum memberikan efek jera kepada para karyawan Bank Muamalat, hal ini menjadi evaluasi bersama. Apakah ada kesalahan dalam sistem atau memang ada faktor lain yang mempengaruhinya. Padahal lingkungan kerja pada perbankan syariah mestinya berbeda dengan bank konvensional, lingkungan kerja yang Islami penuh dengan rasa kejujuran. Namun hal ini tidak menjadi patokan semua karyawan dapat bersikap dengan baik dan jujur.

Simpulan

Kasus internal fraud yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Indonesia tergolong cukup tinggi. Pelaksanaan *whistleblowing system* masih belum siap untuk mengurangi tingkat kecurangan internal yang terjadi. Berdasarkan analisis menggunakan Triagle Fraud Cressey, motivasi

dominan melakukan *internal fraud* yaitu karena masalah *finanical*. Kerangka perbankan yang tidak memadai dan pengawasan yang rendah dari dalam internal dan eksternal menjadi kesempatan besar untuk melakukan kejahatan. Pihak manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, di harapkan dapat lebih tegas lagi dalam penerapan sistem ini. Serta menjadi evaluasi bersama sikap kejujuran harus menjadi pondasi karyawan khususnya pada perbankan syariah yang landasan operasionalnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Referensi

- Alfian, N., Subhan, S., & Rahayu, R. P. (2018). Penerapan Whistleblowing System Dan Surprise Audit Sebagai Strategi Anti Fraud Dalam Industri Perbankan. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 8(2). <https://doi.org/10.37598/jam.v8i2.573>
- Arszulowicz, M., Gasparski, W. W., Hoffman, W. M., & McNulty, R. E. (2019). A Business Ethics Theory of Whistleblowing Responding to the \$1 Trillion Question. In *Bentley University*. <https://doi.org/10.4324/9781351297929-6>
- Ayu Wardani, C., & Sulhani, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Whistleblowing System Di Indonesia. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9(1), 29–43. <https://doi.org/10.17509/jaset.v9i1.5255>
- BPKP. (2008). *Supervisi Audit Kode MA 2.230*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Dalam Rangka Diklat Sertifikat JFA Tingkat Penjurangan Auditor.
- Faradiza, S. A. (2019). Fraud Pentagon Dan Kecurangan Laporan Keuangan. *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.14421/ekbis.2018.2.1.1060>
- Holtfreter, K. (2004). Fraud in US Organizations: An Examination of Control Mechanisms. *Journal of Financial Crime*, 12(1), 88–101.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Andi Offset.
- Krystella, & Sitorus, T. (2015). Sistem Pengendalian Internal, Fraud Diamond, dan Larceny Sebagai Efek Mediasi Whistleblowing System (Studi pada BPK RI). *Jurnal Akuntansi*, 11(1), 99–130.
- Kumaat, V. G. (2011). *Internal Audit*. Erlangga.
- Meliana, M., & Hartono, T. R. (2019). *Fraud Perbankan Indonesia: Studi*

- Eksplorasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar Ke 2*, 2(1), 1–7.
- Musmulyadi, M., & Sari, F. I. (2020). Whistleblowing System Dalam Memutus Rantai Fraud Untuk Mewujudkan Economic Growth (Studi Pada Direktorat Jenderal Pajak Indonesia). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 292–303. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.198>
- Purba, P. B. (2015). *Fraud Dan Korupsi (Pencegahan, Pendeteksian, dan Pemberantasannya)*. PT Lestari Kiranatama.
- Sumendawai. (2011). *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Susmanchi, G. (2012). Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*, 7(4), 415–421.
- Tunggal, A. W. (2012). *Pengendalian Internal*. Harvarindo.
- Yunawati, S. (2018). Dampak Penerapan Whistleblowing System terhadap Internal Fraud Pada PT. Bank Central Asia Periode 2014 – 2017. *Cano Economos*, 7(3), 1–6.