

PEMAHAMAN WHISTLEBLOWING SYSTEM DALAM UPAYA PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V KOTA PEKANBARU

Aprilia Helena Trilova

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

apriiahelenatrilova12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana PT Perkebunan Nusantara V menerapkan sistem *whistleblowing* sebagai sarana pencegahan kecurangan. Penelitian ini menyelidiki kesulitan dan kemanjuran mekanisme *whistleblowing* organisasi dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan penting, seperti anggota staf, manajer, dan anggota departemen kepatuhan, digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya menciptakan tempat kerja yang ramah di mana anggota staf dapat melaporkan aktivitas yang tidak etis tanpa khawatir menghadapi konsekuensi. Peningkatan pelatihan karyawan, mekanisme perlindungan yang kuat bagi *whistleblower*, dan pemantauan dan penilaian efektivitas sistem yang berkelanjutan adalah beberapa saran untuk meningkatkan sistem *whistleblowing*. Tindakan ini diperlukan untuk meningkatkan transparansi dan integritas PT Perkebunan Nusantara V.

KataKunci: *Whistleblowing system, kecurangan, whistleblower*

ABSTRACT

The purpose of this study is to comprehend how PT Perkebunan Nusantara V implemented a whistleblowing system as a means of preventing fraud. The study investigates the difficulties and efficacy of the organization's whistleblowing mechanism using a qualitative research methodology. In-depth interviews with important stakeholders, such as staff members, managers, and compliance department members, were used to gather data. The study emphasizes how crucial it is to create a welcoming workplace where staff members may report unethical activity without worrying about facing consequences. Increased employee training, strong protection mechanisms for whistleblowers, and ongoing system effectiveness monitoring and assessment are some suggestions for improving the whistleblowing system. These actions are necessary to improve PT Perkebunan Nusantara V transparency and integrity.

Keywords: *Whistleblowing system, fraud, whistleblower*

PENDAHULUAN

Di tengah perekonomian yang terus berkembang, kejahatan juga semakin meningkat, yang dapat terjadi dimana saja melalui penipuan atau penipuan, terutama di sektor bisnis. Bahkan ACFE (2018) menyatakan bahwa penipuan paling banyak terjadi di sektor perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa penipuan tidak jarang terjadi di semua bisnis, terutama di sektor keuangan. Pada kenyataannya, penipuan dapat terjadi di bisnis kecil atau besar, terlepas dari berapa lama bisnis tersebut telah beroperasi, siapa yang menjalankannya, atau berapa banyak orang yang bekerja di sana. Hal ini dapat terjadi karena adanya konflik kepentingan atau konflik kepentingan, yaitu ketika seseorang mempunyai kepentingan atau tujuan yang bertentangan dengan perusahaan

Penipuan laporan keuangan adalah jenis yang paling jarang terjadi, yaitu hanya 9 persen, dan penggelapan adalah jenis yang paling umum, yaitu 86 persen, menurut data yang dirilis oleh ACFE. Namun penipuan laporan keuangan mempunyai rata-rata kerugian yang paling tinggi dibandingkan dengan jenis penipuan lainnya. Sistem pelaporan kesalahan telah banyak digunakan di Indonesia baik oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kasus korupsi di tanah air, seperti yang ditunjukkan oleh Indeks Persepsi Korupsi Transparency International yang menempatkan Indonesia pada peringkat 90, yang menunjukkan tingkat korupsi yang tinggi, yang berarti tingkat korupsi di Indonesia masih tergolong tinggi. Negara-negara Asia seperti Malaysia, Brunei, bahkan Indonesia berada jauh di bawah Singapura yang berada di peringkat 7. Dalam hal penipuan, Indonesia berada di peringkat kelima secara global dan kedua di kawasan Asia-Pasifik, kedua setelah Tiongkok (ACFE, 2016).

Berdasarkan Indonesia Fraud Survey 2016 yang dilakukan ACFE Cabang Indonesia, banyak kasus penipuan di Indonesia yang berasal dari badan usaha milik negara. Di Indonesia, bulan-bulan terakhir tahun 2016 menarik banyak perhatian media. Misalnya saja kasus Direktur Utama Garuda Indonesia Emirsyah Satar dan Direktur Utama PT PAL M. Firmansyah Arifin.

Berdasarkan data yang dihimpun Indonesia Corruption Watch (ICW), 34 dari 659 tersangka korupsi pada semester I 2016 merupakan pejabat dan pegawai BUMN.

Laporan Transaksi Keuangan Mencurigakan (SFT) juga dapat menunjukkan tanda-tanda korupsi BUMN. Pada Januari 2015, pejabat dan pegawai BUMN memperoleh 80 LTKM. Kasus penipuan sering terjadi di lingkungan BUMN, apalagi saat ini setiap BUMN menerima uang Sumbangan Modal Negara (PMN) dari negara. Mengingat sebagian besar PMN yang diterima BUMN adalah BUMN yang relatif baru terlibat kasus korupsi, maka ada kekhawatiran PMN akan menjadi lahan korupsi baru.

Misalnya PT. Garam mendapat pendanaan PMN Rp 300 miliar. Namun, pada tahun 2015, mantan CEO perusahaan tersebut, Slamet Untung Ireudenta, ditangkap karena korupsi (Kompas, 2015). Karena tingginya kasus korupsi di perusahaan swasta, maka Kementerian Swasta bertanggung jawab atas kinerja seluruh perusahaan swasta. Diawali dengan Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-10/MBU/2012/dengan nomor PER-12/MBU/2012, PER-01/MBU/2012 juncto nomor PER-09. /MBU/2012, Peraturan Rektor Kementerian BUMN SK-16/S.MBU/2012 dan Peraturan Menteri Negara yang membidangi Badan Usaha Milik Negara. Salah satu regulasi yang dikeluarkan Kementerian BUMN adalah pembentukan WBS (Whistleblowing Complaint System). Oleh karena itu, peraturan ini mewajibkan setiap BUMN untuk menerapkan WBS dalam sistem pengelolaan perusahaannya untuk menciptakan pengelolaan yang baik dan memastikan BUMN tidak terlibat dalam kecurangan.

WBS harus memiliki sistem dan proses yang tepat. Oleh karena itu, organisasi nasional memutuskan untuk mengembangkan pedoman khusus untuk penerapan WBS. Pedoman tersebut memberikan beberapa indikator penerapan WBS yang efektif untuk meningkatkan praktik GCG. Sesuai petunjuk penerapan Sistem Pelaporan Fraud (SPP), indikator penerapan WBS adalah sebagai berikut: 1. Definisi yang jelas mengenai pihak-pihak sistem; 2.

mempunyai aturan yang mencegah pengaduan pembalasan; 3. kerahasiaan informasi pengadu; 4. Dilengkapi dengan aturan yang jelas mengenai prosedur banding; 5. untuk komunikasi yang efektif dengan semua pihak yang terlibat. Banyak perusahaan dapat menggunakan indikator ini untuk membuat sistem pelaporan pelanggaran internal.

Panduan ini dibuat oleh KNKG dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan bisnis yang tidak akan terjadi penipuan oleh berbagai pihak. Lastika dan Purwatiningsih (2015) mengevaluasi penerapan Whistleblowing system sebagai mekanisme penyelenggaraan administrasi publik yang baik: Studi Kasus Administrasi Perpajakan Pada tahun 2021, kendala terbesar penerapan WBS adalah kendala teknis. Selain itu, petugas dan penyidik kesulitan memperoleh informasi karena tidak jelasnya identitas pelapor atau pihak yang diberi informasi. Banyak keluhan juga diproses. Kedua, banyak orang yang belum memahami WBS. Karena perusahaan memiliki banyak karyawan dan pihak ketiga, kegiatan sosial WBS belum maksimal. Oleh karena itu, banyak perusahaan atau pihak ketiga yang belum memahami sifat WBS.

Ketiga, budaya memungkinkan hal itu terjadi. Kebanyakan masyarakat Indonesia mempunyai budaya yang membolehkan hal tersebut. Karena masyarakat yang melihat pelanggaran enggan melaporkannya, hal ini membuat WBS tidak dapat berfungsi. Keempat, masalah privasi jurnalis. Banyak orang yang masih khawatir identitasnya tidak terjamin. Memastikan kerahasiaan pemasok memang merupakan aspek terpenting dalam penerapan WBS.

Para pengelola WBS kebingungan dalam menemukan sistem yang efektif untuk mengelola WBS, dan calon pelapor bingung dengan ketidakpastian seputar pelaporan pelanggaran. Hingga saat ini sudah banyak perusahaan swasta atau BUMN yang menerapkan WBS secara sistematis, mulai dari sistem hingga pengawasannya. PT Perkebunan Nusantara V Provinsi Riau salah satunya. Pembahasan akan terus berlanjut hingga ditemukan solusi yang tepat atas permasalahan tersebut dan seluruh permasalahan yang ditemui dalam implementasi WBS dapat teratasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif sistem pelaporan Fraud pada salah satu BUMN di Indonesia, karena banyak terjadi kasus Fraud di lingkungan BUMN khususnya PTPN V. Melansir Sabangmerauke News, Riau, Majelis Hakim Pengadilan Tipikor Pengadilan Negeri Pekanbaru memvonis dua terdakwa 5 tahun penjara dalam kasus korupsi PT Siak Prima Nusa dan penggelapan modal. Mereka adalah Suharno, mantan CEO CV Solmad Group, dan Eldi Sukaria, CFO PT Siak Prima Nusalima (SPN). Berdasarkan dakwaan Jaksa Agung, majelis hakim yang dipimpin Iwan Irawan pada Rabu 9 Agustus 2023 memutuskan mereka bersalah secara sah dan pasti melakukan tindak pidana korupsi. PT SPN merupakan perusahaan kerjasama bentukan pemerintah Kabupaten Siak, PTP Nusantara V dan Institut Pertanian Bogor (IPB)

STUDI LITERATUR

Teori Keagenan (Agency Theory)

Dalam teori keagenan menjelaskan bahwa adanya agen yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya kepada principal. Di dalam hubungan kerja sama yang dimiliki oleh principal dan agen memiliki tujuan serta harapan dari hubungan kerja sama tersebut. Pihak manajemen (agen) mencatatkan jumlah yang sebaik-baiknya sehingga pemakaian laporan keuangan, misalnya investasi tertarik terhadap laporan keuangan perusahaan. Sebaliknya, pemilik perusahaan (principal) hendak mengetahui selengkap informasi tentang aktivitas perusahaan, seperti aktivitas manajemen yang berhubungan dengan aset ataupun dana yang mereka tanamkan ke dalam perusahaan. Diperlukan adanya pemeriksaan yang dilaksanakan oleh pihak ketiga yaitu auditor untuk mengurangi perselisihan dan untuk memperhitungkan kewajiban pada laporan keuangan (Kusnurhidayati 2020).

Teori Pencegahan Kecurangan (fraud)

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2022) adalah

organisasi anti-penipuan terkemuka di dunia yang menyediakan pendidikan dan pelatihan anti-penipuan. Dengan demikian, kecurangan dapat diartikan sebagai suatu penipuan atau kesalahan yang dilakukan oleh seseorang atau suatu badan dengan mengetahui bahwa kesalahan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi orang atau badan tersebut. Menurut (Djamil 2023) definisi fraud adalah penyalahgunaan wewenang/pangkat yang terjadi dalam selktolr pelmelrintahan yang dilakukan delmi melmpelrollelh keuntungan individu. Contohnya pelnjualan aset negara selcara tidak sah yang dilakukan ollelh pelmangku kelpelntingan, pelngadaan kickbacks dalam selktolr pelmelrintahan, pelnyuapan, dan “pelncurian” dana-dana pemerintah.

Fraud Tri Angle

Fraud Triangle adalah sebuah teori yang menjelaskan mengapa kecurangan atau fraud dapat terjadi. Menurut (Utomo, 2018) sebagai berikut:

Pressure

Pemicu bagi pelaku kecurangan, biasanya disebabkan oleh tekanan atau tekanan. Hal ini dapat mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan untuk kepentingan pribadi.

Opportunity

Opportunity atau Peluang biasanya muncul karena penalti dan ketidakmampuan manajer untuk menilai kinerja dan pengendalian internal yang lemah untuk mencegah penipuan dalam organisasi.

Rationalization

Rationalization merupakan perilaku yang membenarkan kejahatan dan mendorong pelaku untuk terus melakukannya. Pelaku percaya bahwa apa yang ia lakukan adalah perilaku yang biasa dilakukan orang lain.

Whistleblowing System

Sistem adalah jaringan aktivitas yang saling terkait yang digabungkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu. Menurut premis ini, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan bagian-bagian yang saling berhubungan yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dengan

menerima masukan dan menghasilkan keluaran melalui suatu proses transformasi yang terpadu.

Whistleblowing adalah pelanggaran atau tindakan yang melanggar hukum, tidak etis atau tidak bermoral, atau kegiatan lain yang dapat merugikan organisasi atau masyarakat, yang dilakukan oleh pegawai, pengelola, atau lembaga lain yang berhak menindak pelanggaran tersebut (KNKG, 2021).). Tindakan paling umum untuk mencegah dan mencegah penipuan, kehilangan, dan penyalahgunaan disebut dengan whistleblowing. Whistleblowing adalah pengungkapan informasi yang diyakini melanggar undang-undang, peraturan, kode etik atau pendapat profesional, atau berkaitan dengan perilaku buruk, korupsi, penyalahgunaan kekuasaan atau membahayakan keselamatan publik atau tempat kerja (Dwi Maharani & Djasuli, 2022). Whistleblowing dapat terjadi di dalam atau di luar organisasi atau unit. Pelaporan eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui adanya penipuan yang dilakukan oleh karyawan lain dan melaporkannya kepada atasannya. Sebaliknya, whistleblowing terjadi ketika seorang karyawan mendeteksi adanya kecurangan di dalam perusahaan dan kemudian melaporkannya kepada pihak eksternal, karena kecurangan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi pihak eksternal. (Elias dalam Krehastuti, 2014).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Fenomenologi merupakan jenis penelitian kualitatif yang digunakan pada penelitian ini. Fenomenologi merupakan bidang filsafat yang mempelajari manusia sebagai fenomena, yang biasanya berkaitan dengan hermeneutika, atau ilmu yang mempelajari makna dari fenomena. jenis penelitian fenomenologis ini berupaya mencari tahu apa arti pengalaman sekelompok orang terhadap suatu fenomena. Peneliti kemudian mewawancarai orang-orang yang pernah mengalami fenomena tersebut dan meminta keterangannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

bagaimana pegawai Perkebunan Nusantara V memahami sistem whistleblowing. Oleh karena itu, mereka yang pernah mengalami fenomena tersebut atau berhubungan langsung dengannya dipilih sebagai sumber.

Penulis menggunakan wawancara, dokumentasi, rekaman dan observasi sebagai metode pengumpulan data. Penulis menggunakan teknik wawancara diantara empat pendekatan. Dalam penelitian ini, Peneliti telah menetapkan kriteria narasumber yang akan di teliti, dengan kriteria berikut ini:

Table 1. Kriteria Narasumber

No	Kriteria Narasumber
1	Narasumber memiliki latar belakang pendidikan minimal Sarjana (S1) dalam bidang Akuntansi atau jurusan terkait lainnya.
2	Narasumber harus memiliki pemahaman mendalam mengenai sistem whistleblowing dan fraud.
3	Narasumber harus terlibat langsung dalam kegiatan yang berkaitan dengan sistem whistleblowing.

Sumber : Data Olahan, 2023

Peneliti telah memilih dua narasumber dari kriteria di atas untuk diwawancarai dan memperoleh informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

Tabel 2. Narasumber PTPN V

No	Jabatan/Posisi
1	Kepala Bagian Unit Sekretariat Perusahaan & Hukum
2	Kepala bagian satuan pengawasan Internal

Sumber : Data Olahan, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penanganan Pengaduan Sebelum Whistleblowing System di PT.Perkebunan Nusantara V

Sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) merupakan salah satu jenis pengendalian internal yang paling efektif dalam mendeteksi kecurangan. Menurut Report to the Nation ACFE 2016-2016, pengungkapan informasi/tips tentang penipuan melebihi 43,3% (2012), 42,3% (2014) dan 39,1%. (2016). Perusahaan mulai menerapkan sistem whistleblowing karena metode tersebut berpotensi mengungkap kecurangan. Perusahaan publik yang sahamnya tercatat di bursa juga harus memiliki sistem ini. Seperti yang terjadi di Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan menerbitkan Peraturan POJK.No: 55/POJK.04/2015 yang mewajibkan seluruh BUMN menerapkan sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) yang menjadi tanggung jawab komite audit.

Sebelum penerapan kebijakan pelaporan pelanggaran, otoritas pengawas tingkat atas bertanggung jawab menangani pengaduan langsung, kata sumber. Jadi tidak ada tim manajemen yang berdedikasi untuk menangani keluhan; setiap keluhan dilaporkan langsung kepada supervisor. Sementara itu, layanan pelanggan adalah pihak yang menangani keluhan pihak ketiga.

“ Penanganan pengaduan di PTPN V bisa dibilang agak kompleks sebelum diterapkannya WBS di Perusahaan, Kami menggunakan sistem manual yang terdiri dari beberapa langkah. Pertama, pengaduan akan diterima oleh setiap bagian terkait, seperti bagian operasional, keuangan, atau sumber daya manusia, tergantung pada sifat pengaduannya. Kemudian, pengaduan tersebut akan didokumentasikan secara manual di dalam buku catatan yang terpisah untuk setiap jenis pengaduan Setelah itu, pengaduan akan ditugaskan kepada staf yang sesuai dengan masalah yang dilaporkan. Misalnya, jika itu masalah operasional, maka akan ditugaskan kepada tim operasional. Ini seringkali melibatkan beberapa tingkatan manajemen, terutama jika pengaduan itu kompleks.” Kata Bapak Alvin.

Tidak ada ketentuan yang jelas mengenai kewajiban melaporkan

pelanggaran, pelanggaran yang dapat dilaporkan, tindakan tambahan yang harus diambil, jaminan perlindungan bagi pelapor, dokumentasi proses pengaduan, tidak jelasnya kewenangan penyidik dan tersedianya pengaduan. Menurut Alvin, faktor-faktor tersebut melemahkan penanganan pengaduan yang dilakukan PTPN V.

“ Ya begitulah Mbak, Sistem manual cenderung kurang efisien dan rentan terhadap kehilangan atau kelalaian informasi. Selain itu, koordinasi antar-unit seringkali memakan waktu dan memperlambat proses penyelesaian pengaduan.” Kata Bapak Alvin.

Selain itu, Pasal 301 dan 304 dari Sarbanes Oxley Act tahun 2002 juga ditambahkan, yang mewajibkan penerimaan, penyelidikan dan tindak lanjut pengaduan, terutama yang dibuat oleh karyawan kepada komite audit perusahaan publik. sebuah pertukaran Bursa Efek York (NYSE). Berdasarkan peraturan Kementerian BUMN no. PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 yang mengatur tentang penerapan tata kelola yang baik pada perusahaan negara, PTPN V pertama kali menerapkan sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) pada tahun 2006.

Aspek Struktural

Kebijakan Perlindungan Whistleblower

Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk melindungi whistleblower juga sangat penting. Menurut penelitian Lastika (2015), khawatir tentang kerahasiaan whistleblower adalah salah satu masalah yang menghambat sistem whistleblower untuk berfungsi dengan baik. Karena itu, kebijakan perusahaan untuk melindungi whistleblower sangat penting untuk mendorong karyawan untuk tidak takut melaporkan pelanggaran.

Pada wawancara pada tanggal 5 Maret 2024, Bapak Alvin menyatakan mengenai Kebijakan Perlindungan Whistleblower:

“ Salah satu langkah utama perusahaan adalah menjaga kerahasiaan identitas pelapor selama proses investigasi, kecuali jika diperlukan oleh hukum.

Selain itu, perusahaan juga memberlakukan larangan keras terhadap pembalasan terhadap pelapor dan memastikan bahwa tindakan disiplin diambil terhadap siapa pun yang terlibat dalam pembalasan tersebut.” Kata Bapak Alvin.

Berdasarkan keterangan di atas, bahwa PTPN V sudah mengatur kebijakan mengenai perlindungan Whistleblower melalui peraturan panduan yang telah disahkan oleh Direktur yang berisi tentang :

- a) Menentukan identitas pelapor melalui sarana pelaporan, yang dijamin oleh Perusahaan agar rahasia;
- b) Perusahaan menjamin bahwa Pelapor dan keluarganya (baik secara fisik maupun non-fisik, properti, dan posisi) dilindungi dari ancaman, intimidasi, dan tindakan tidak menyenangkan dari pihak mana pun;
- c) Perusahaan melindungi Satuan Tugas Aturan Perilaku dan orang lain yang memberikan informasi serta keluarganya (baik fisik maupun non-fisik, harta, dan jabatan) dari ancaman, intimidasi, atau tindakan tidak menyenangkan;
- d) Untuk melindungi pelapor dari ancaman kriminal, bisnis dapat bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK);

Sumber Daya Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

Sumber daya manusia, infrastruktur dan pendanaan diperlukan untuk mengelola WBS. Sumber daya sangat penting dalam pengelolaan WBS, karena tidak ada sistem yang tercipta tanpa sumber daya pendukung yang akan berfungsi dengan baik dan memenuhi misinya (KNKG, 2021). Oleh karena itu, sumber daya yang disediakan untuk pengelolaan WBS harus diperhatikan dan pelaksanaan WBS harus didukung. Menurut Bapak Alvin, sumber daya yang dialokasikan PTPN V untuk pengelolaan WBS sudah maksimal.

“ Ya, tentu. Perusahaan sedang fokus pada pengembangan sistem pelaporan WBS yang lebih efektif dan efisien. Salah satu hal penting yang kami lakukan adalah meningkatkan saluran pengaduan yang tersedia.” Kata Bapak Alvin

Selain itu, beberapa saluran WBS tersedia. Meski demikian, dia menegaskan perseroan berkomitmen penuh dalam pengembangan sistem ini, termasuk soal finansial, tetapi dia tidak dapat menjelaskan masalah pendanaan karena ini merupakan bagian dari kerahasiaan perusahaan. Selain itu, petugas pengelola WBS PTPN V juga dilatih.

Seluruh upaya di atas ditujukan untuk mengembangkan WBS PTPN V yang efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Hal ini memastikan bahwa semua fitur dan manfaat WBS berfungsi sebagaimana mestinya dan perusahaan memiliki tata kelola yang baik untuk mencegah penipuan.

Sumber Daya Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

Sumber daya manusia, infrastruktur, dan sumber daya keuangan diperlukan untuk mengelola WBS. Sumber daya sangat penting dalam pengelolaan WBS, karena tidak ada sistem yang tercipta tanpa sumber daya pendukung yang akan berfungsi dengan baik dan memenuhi misinya (KNKG, 2021). Oleh karena itu, sumber daya yang disediakan untuk pengelolaan WBS harus diperhatikan dan pelaksanaan WBS harus didukung. Menurut informasi yang diberikan oleh Bapak Alvin, PTPN V telah mengalokasikan semua sumber daya yang tersedia untuk pengelolaan WBS. Petugas pengelolaan WBS adalah anggota Sekretariat Perusahaan dan Hukum yang berpengalaman. Saluran WBS yang disediakan juga berbeda (fax, email, telfon, aplikasi, surat).

Meski demikian, ia menegaskan pihaknya berkomitmen penuh terhadap pengembangan sistem ini, termasuk soal keuangan, namun ia belum bisa menjelaskan permasalahan keuangan tersebut karena merupakan bagian dari kerahasiaan perusahaan. Selain itu, pengurus WBS PTPN V juga diberikan pelatihan. Seluruh upaya tersebut di atas bertujuan untuk mengembangkan WBS PTPN V secara efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Hal ini memastikan seluruh fungsi dan manfaat WBS berjalan sesuai mekanisme yang ada dan perusahaan memiliki tata kelola yang baik untuk mencegah penipuan.

Implementasi Aspek Struktural

No	Unsur	Keterangan
1	Kebijakan Perlindungan Whistleblower	Sudah Diterapkan
2	Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran	Sudah Diterapkan
3	Sumber Daya Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran	Sudah Diterapkan

Sumber : Data Olahan 2024

Aspek Operasional

Peranan Manajer dalam Penerapan WBS

Sebagai orang yang lebih bertanggung jawab dan dihormati, manajer memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan mematuhi etika dan kepatuhan perusahaan. Peran manajer sangat penting dalam penerapan WBS di sebuah perusahaan karena komunikasi manajer kepada karyawan mereka akan mendorong tingkat keterbukaan di tempat kerja (KNKG, 2021). Dengan mendorong iklim keterbukaan di antara manajer dan karyawan, mereka akan saling mengingatkan jika ada pelanggaran. Dengan demikian, penerapan WBS di perusahaan akan berjalan dengan baik karena perusahaan melakukan fungsinya sebagai pengendalian internal. Untuk mendukung penerapan WBS yang efektif, peran manajer perusahaan harus benar-benar ditingkatkan.

Pelaporan Anonim

Ada perbedaan pendapat di antara perusahaan tentang bagaimana menerapkan laporan pelanggaran anonim di sistem pelaporan pelanggaran (WBS). Beberapa perusahaan berpendapat bahwa pelaporan anonim akan membuat petugas WBS lebih sulit untuk berkomunikasi dengan Whistleblower untuk memverifikasi dan memverifikasi mereka saat laporan dilanjutkan (KNKG, 2021). Untuk PTPN V sendiri saat ini menggunakan Pelaporan Anonim untuk tetap menjaga kerahasiaan pelapor sendiri.

Mekanisme Penyampaian Laporan Pelanggaran

Mekanisme yang digunakan untuk menyampaikan laporan melalui sistem pelaporan pelanggaran (WBS) adalah sebagai berikut, menurut Bapak Alvin dan Panduan Kebijakan WBS PTPN V:

Jenis Pelaporan Pengaduan

Jenis pengaduan yang akan ditangani oleh sistem pelaporan dan pengaduan pelanggaran adalah tindakan yang dapat merugikan perusahaan, antara lain:

- 1) Melanggar peraturan dan peraturan perusahaan yang berlaku;
- 2) Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan lain di luar Perusahaan;
- 3) Pemerasan;
- 4) Perbuatan Curang (fraud);
- 5) Benturan Kepentingan;
- 6) Gratifikasi;

Serta pelanggaran-pelanggaran lainnya sebagaimana termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PTPN V dan Pedoman Aturan Perilaku PTPN V.

Sumber Laporan

Pelapor menyampaikan pengaduan pelanggaran melalui sarana/media antara lain whatsapp/sms dan kotak pelaporan yang khusus diperuntukkan bagi sistem pengelolaan pelanggaran sebagai berikut:

- 1) Whatsapp/SMS 08117060555
- 2) Email Ptpn5@ptpn5.co.id
- 3) Website www.ptpn5.com/whistleblowing/
- 4) PO BOX 1342 pekanbaru
- 5) Kotak Pelaporan Disediakan di loby kantor pusat PTPN V dan pada masing - masing kantor distrik.
- 6) Alamat Jl.Rambutan No.43 Pekanbaru - Riau 28294 Tlp.(62-761) 66565, fax.(62-761).

*kemungkinan pelaporan langsung ke nomor HP Pimpinan Perusahaan. Petugas Administrasi Pelaporan berada pada Unit Pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran.

Penyampaian pengaduan oleh Pelapor harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) memberikan indikasi awal yang dapat dipertanggungjawabkan, antara lain:
 - a. Isi laporan sehingga memberikan penjelasan yang lengkap dan jelas tentang pelanggaran yang dilaporkan serta orang-orang yang diduga bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut;
 - b. Pihak yang terlibat – saksi-saksi, pihak yang diuntungkan atau dirugikan dari pelanggaran, dan orang lain yang seharusnya bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut
 - c. Lokasi, nama, tempat dan waktu terjadinya pelanggaran;
 - d. Bukti-bukti pendukung dan proses terjadinya pelanggaran;
 - e. Pelanggaran yang diadukan, meliputi jumlah kerugian (apabila dapat ditentukan).
- 2) Seluruh Laporan yang masuk baik yang disertai identitas atau tanpa identitas pelapor tetap diterima dan ditindaklanjuti setelah ditelaah oleh Unit Pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran.
- 3) Perlindungan Pelapor, Satgas Aturan Perilaku Dan Pihak Lain
 - a. Menentukan identitas pelapor melalui sarana pelaporan, yang dijamin oleh Perusahaan agar rahasia;
 - b. Perusahaan melindungi Pelapor dan keluarganya (baik secara fisik maupun non-fisik, properti, atau posisi) dari ancaman, intimidasi, atau tindakan tidak menyenangkan.
 - c. Perusahaan menjamin perlindungan terhadap Satuan Tugas Aturan Perilaku dan pihak lain yang memberikan informasi serta keluarganya (fisik dan non fisik, harta, jabatan) dari segala bentuk ancaman, intimidasi, ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun;
 - d. Untuk menjamin keselamatan pelapor dari ancaman kriminal, perusahaan dapat bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

4) Pelaksana Sistem Pelaporan Pelanggaran

1. Pelanggaran aturan perilaku yang dilakukan oleh Direksi dan Dewan Komisaris:
 - a. Direktur menyerahkan penanganan pelanggaran aturan perilaku kepada Pemegang Saham atas dugaan pelanggaran oleh Dewan Komisaris.
 - b. Direktur menyerahkan penanganan pelanggaran aturan perilaku ke Dewan Komisaris atas dugaan pelanggaran Direksi.
2. Pelanggaran yang dilakukan karyawan:
 - a. Atas dugaan pelanggaran yang bersumber dari pengaduan, Direktur dapat menetapkan keputusan dengan atau tanpa Dewan Kehormatan;
 - b. Dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh General Manager, Manager, Kepala Bagian atau jabatan setingkat tersebut, Element Dewan Kehormatan terdiri dari elemen Dewan Komisaris, Direktur/SEVP, Karyawan yang ditunjuk dan Serikat Pekerja yang bertugas. Untuk dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh jabatan setingkat di bawah General Manager, Manager, Kepala Bagian atau yang setara, maka unsur Dewan Kehormatan terdiri dari Direktur/SEVP, Karyawan yang ditunjuk dan Serikat Pekerja;
 - c. Direksi atau Dewan Kehormatan dapat membentuk dan menetapkan Satuan Tugas Aturan Perilaku yang bersifat temporer (ad hoc) berdasarkan jenis dan ruang lingkup dari materi dugaan pelanggaran setelah menerima wewenang dari Direktur;
 - d. Satuan Tugas Aturan Perilaku terdiri atas:
 - 1) Seorang Ketua merangkap anggota;
 - 2) Seorang Sekretaris merangkap anggota;
 - 3) Anggota sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang.

Di dalam keanggotaan Satuan Tugas Aturan Perilaku terdiri dari unsur karyawan dan seorang perwakilan serikat pekerja, dalam hal anggota Satuan Tugas Aturan Perilaku lebih dari 5 (lima) orang, maka jumlahnya

harus ganjil.

2. Sistem Pelaporan Pelanggaran

a. Pengelolaan Pelaporan Pelanggaran

1. Unit Pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran menerima dan mencatat pengaduan pelaporan dan selanjutnya menelaah laporan tersebut. Hasil telaahan yang memenuhi kriteria akan dilaporkan kepada Direktur;
2. Direktur menetapkan keputusan terhadap hasil telaahan apakah diselesaikan pada tingkat internal Direktur/SEVP atau laporan tersebut akan diteruskan kepada Dewan Kehormatan;
3. Hasil telaahan Unit Pengelola yang diselesaikan pada tingkat internal Direksi, ditindaklanjuti dengan pemeriksaan oleh SPI atau Tim yang dibentuk oleh Direktur;
4. Dewan Kehormatan dapat membentuk Satuan Tugas Aturan Perilaku untuk menindaklanjuti disposisi dari Direktur;
5. Satuan Tugas Aturan Perilaku bertugas:
 - Melakukan investigasi terhadap laporan yang bersumber dari hasil telaahan Unit Pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran;
 - Proses investigasi wajib dibuatkan Berita Acara sebagaimana contoh format terlampir;
 - Menyampaikan hasil investigasi tersebut kepada Dewan Kehormatan.
6. Laporan investigasi Satuan Tugas Aturan Perilaku (terbukti maupun tidak terbukti adanya pelanggaran) akan menjadi rujukan bagi Dewan Kehormatan sebagai bahan Sidang Dewan Kehormatan dan selanjutnya memberikan rekomendasi kepada Direktur;
7. Direktur membuat keputusan berdasarkan hasil rekomendasi Dewan Kehormatan, namun tidak menutup kemungkinan

membuat keputusan diluar dari hasil rekomendasi Dewan Kehormatan;

8. Dokumentasi yang baik dan kredibel harus dibuat tentang manajemen sistem pelaporan pelanggaran;
9. Unit Pengelola Sistem Pelaporan Pelanggaran membuat Laporan Hasil Pemantauan Pengaduan per triwulan setiap tahunnya kepada Direktur;
10. Sistem Pelaporan Pelanggaran dilaksanakan sesuai dengan skema sebagaimana terlampir.

b. Sanksi

Sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Perusahaan, sanksi yang akan diterapkan terhadap terlapor yang telah terbukti melakukan pelanggaran akan ditentukan. Khusus terhadap pelanggaran yang mengandung unsur-unsur tindak pidana (penggelapan termasuk, tetapi tidak terbatas pada, pencurian, suap dan kecurangan), setelah dilengkapi dengan bukti yang cukup atas pertimbangan Perusahaan pelanggaran ini dapat ditindaklanjuti kepada aparat penegak hukum.

c. Apresiasi Atas Penegakan Pelanggaran Aturan Perilaku

Perusahaan dapat memberikan apresiasi/ penghargaan kepada pelapor apabila laporannya terbukti benar dan dari pengungkapan pelanggaran tersebut menguntungkan Perusahaan. Bentuk apresiasi/ penghargaan akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direksi. Dengan adanya aturan pelaporan WBS yang jelas dalam suatu perusahaan, Dengan demikian, pelaporan dapat diketahui secara jelas melalui alur pelaporan WBS, yang digambarkan dalam Gambar berikut ini:

Implementasi Aspek Operasional

No	Unsur	Keterangan
1	Peranan Manajer Dalam Penerapan WBS	Sudah Diterapkan
2	Pelaporan Anonim	Sudah Diterapkan
3	Mekanisme Penyampaian Laporan Pelanggan	Sudah Diterapkan
4	Sistem Pelaporan Pelanggaran	Sudah Diterapkan

Sumber : Data Olahan 2024

c. Aspek Keperawatan

a. Pelatihan dan Pendidikan Berlanjutan

Untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan pengelola WBS tentang praktik WBS, penting bagi organisasi untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan (KNKG, 2021). Agar perusahaan mendapatkan manfaatnya, pelatihan dan pendidikan berkala ini harus dilakukan setiap hari. Jika karyawan menerima pelatihan tentang praktik WBS, mereka akan lebih termotivasi untuk melaporkan pelanggaran yang mereka lihat. Untuk petugas pengelolaan, pendidikan berkelanjutan sangat penting untuk mengembangkan pemahaman mereka tentang praktik WBS. Bapak Alvin setuju bahwa PTPN V belum mengadakan pelatihan karyawan secara menyeluruh.

b. Komunikasi Berkala

Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan informasi atau komunikasi berkala mengenai penerapan WBS kepada seluruh karyawan karena ini memungkinkan perusahaan untuk terus mengingatkan karyawan tentang pentingnya melaporkan pelanggaran melalui WBS. Berbagai macam media yang dapat digunakan untuk komunikasi berkala

ini termasuk poster, mading, website perusahaan, buletin, dll. Menurut informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, PTPN V masih melakukan komunikasi berkala hanya melalui portal dan email. Ini menunjukkan bahwa PTPN V masih melakukan sedikit.

c. Pemberian Insentif (Reward)

Salah satu cara terbaik untuk menunjukkan penghargaan kepada seseorang adalah dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berjasa. seperti whistleblower yang melaporkan kecurangan yang merugikan bisnis. Jika whistleblower diberi hadiah, ini akan mendorong mereka untuk lebih aktif melaporkan tindak kecurangan yang mereka lihat. Menurut Bapak Alvin, PTPN V belum menetapkan kebijakan yang mengatur penghargaan bagi whistleblower hingga saat ini. Mereka percaya bahwa tidak ada undang-undang di Indonesia atau internasional yang mengatur penghargaan bagi whistleblower

d. Pemantauan efektivitas dalam perbaikan program

Pemantauan rutin perlu dilakukan untuk memastikan bahwa program WBS berjalan dengan baik karena memerlukan banyak usaha (KNKG, 2021). Perusahaan perlu melakukan monitoring dan review untuk memastikan bahwa penerapan WBS berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsinya. Pemantauan ini tidak boleh dilakukan lebih dari sekali setahun (KNKG, 2021). Sekretariat Perusahaan bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan WBS.

Perusahaan biasanya melakukan evaluasi setahun atau dua tahun sekali dan setelah investigasi. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif fungsi WBS. Mereka berharap mengevaluasi kelebihan dan kekurangan penerapan WBS di PTPN V untuk meningkatkan efektivitas sistem. Adanya perbaikan pada sistem whistleblowing akan membuat sistem lebih kuat untuk mencegah fraud. Selain melakukan pengevaluasian, Sekretariat Perusahaan juga melakukan benchmarking atau perbandingan WBS di perusahaan lain. Dengan melakukan perbandingan, mereka dapat melihat

bagaimana pengimplementasian di perusahaan lain dan memperbaiki program WBS PTPN V.

Implementasi Aspek Perawatan

No	Unsur	Keterangan
1	Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan (Training)	Sudah Diterapkan
2	Komunikasi Berkala	Sudah Diterapkan
3	Pemberian Insentif (Reward)	Belum Diterapkan
4	Pemantauan Efektivitas dan Perbaikan Program	Sudah Diterapkan

Sumber : Data Olahan 2024

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan diskusi sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa PTPN V, telah melakukan langkah positif dengan mengeluarkan Keputusan tentang Kebijakan Prosedur Penanganan Pengaduan (Whistleblower) PTPN V. Pemahaman WBS di PTPN V hampir memenuhi semua elemen Pedoman Pelaporan Pelanggaran (WBS) yang dibuat oleh KNKG (2021). Whistleblowing System PTPN V memiliki beberapa keuntungan dalam pengoperasiannya. Beberapa di antaranya adalah bahwa sistem ini dikelola secara langsung oleh Sekretariat Perusahaan dan Hukum, bahwa sudah ada peraturan yang mengatur mekanisme sistem, bahwa identitas whistleblower tetap rahasia sebagai cara untuk melindunginya, dan bahwa perusahaan melakukan pemantauan berkala. Keunggulan ini sangat penting bagi PTPN V untuk menjalankan Whistleblowing System dengan baik.

Selama bekerja di lapangan, peneliti menemukan beberapa kekurangan dalam pelaksanaan Sistem Whistleblowing PTPN V. Misalnya, pelatihan dan

sosialisasi tentang mekanisme Whistleblowing System masih parsial dan belum berkala; pemberian informasi berkala tentang kebijakan Whistleblowing System masih kurang informatif karena hanya ada di website perusahaan; dan tidak ada kompensasi untuk whistleblower.

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan di atas, penelitian ini berhasil mengevaluasi sistem whistleblowing pada PTPN V. Berdasarkan hasil evaluasi ini, penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada instansi terkait dengan hal-hal berikut:

- 1) PTPN V dapat memberikan sosialisasi kebijakan Whistleblowing System secara masif dan berkala kepada seluruh karyawan karena ada beberapa karyawan yang merasa bahwa sosialisasi masih sangat kurang dan intensitasnya perlu ditingkatkan. PTPN V memiliki kemampuan untuk membuat sosialisasi karyawan menjadi lebih interaktif. Misalnya, mereka dapat membuat video animasi tentang kebijakan Sistem Whistleblowing dan memasangkannya di website perusahaan untuk menarik whistleblower dari pihak ketiga.
- 2) PTPN V dapat memasukkan cara lain untuk menyampaikan laporan, seperti melalui aplikasi telepon. Tidak diragukan lagi, orang-orang masih menggunakan handphone di era digitalisasi saat ini. Dengan membuat aplikasi Whistleblowing System PTPN V untuk ponsel, peneliti yakin bahwa ini akan lebih mendorong calon whistleblower untuk melaporkan. Ini karena aplikasinya mudah digunakan.
- 3) PTPN V dapat mulai menangani masalah kompensasi untuk whistleblower. Jika perusahaan tidak ingin memberikan uang tunai, minimal berikan piagam sebagai penghargaan. Ini karena memberikan penghargaan akan mendorong calon whistleblower untuk melaporkan karena mereka merasa upaya mereka untuk melaporkan dihargai.
- 4) PTPN V dapat memfasilitasi pelaporan anonim atau tanpa identitas dalam Sistem Whistleblowing mereka. Menurut peneliti, di luar pro dan

kontra mengenai hal ini, yang penting adalah apa yang dilaporkan, bukan siapa yang melaporkannya.

REFERENSI

- Qur'an Surah Al Muthaffifin Ayat 1-6

ACFE. 2020. "ACFE Membagi Fraud Kedalam 3 Jenis." Retrieved (<https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>).

Adawiyah, Rofiana, Cris Kuntadi, and Rachmat Pramukty. 2023. "Literature Review: Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan." *Jurnal Economina* 2(6):1331-42. doi: 10.55681/economina.v2i6.606.

Alfian, Nurul, Subhan Subhan, and Runik Puji Rahayu. 2018. "Penerapan Whistleblowing System Dan Surprise Audit Sebagai Strategi Anti Fraud Dalam Industri Perbankan." *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah* 8(2). doi: 10.37598/jam.v8i2.573.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2022. "Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations." Association of Certified Fraud Examiners 1-96.

Djamil, Nasrullah. 2008. "Persepsi Auditor Dan Pemakai Jasa General Audit Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Tentang Tanggung Jawab Auditor , Keandalan , Dan." *Diponegoro University (2008)*:1-33.

Djamil, Nasrullah. 2022. "Developing an Auditing Interactive Electronic Textbook With Google Slide and Quizizz." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 14(2):1903-18. doi: 10.35445/alishlah.v14i2.1711.

Djamil, Nasrullah. 2023. "Pelanggaran Prinsip Etika Audit Dalam Dysfunctional Audit Behavior: Violation of Audit Ethics Principles in Dysfunctional Audit Behavior." *JAAMTER: Jurnal Audit Akuntansi Manajemen Terintegrasi* 1(3):164-77.

Ilmiah, Jurnal, and Wahana Pendidikan. 2023. "2 1,2,3." 9(23):358-69.

Irfan, Andi, Iwan Triyuwono, Ali Djamhuri, and Aji Dedi Mulawarman. 2022.

- “RSPO Audit toward Audit Based on Divinity Values , Is It True ?” 1-6.
- Islamiyah, Faridatul, Anwar Made, and Ati Retna Sari. 2020. “Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wajak.” *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi* 8(1):1-13. doi: 10.21067/jrma.v8i1.4452.
- Kusnurhidayati, Anmar. 2020. “Pengaruh Pengalaman Auditor, Penerapan Aturan Etika, Skeptisme Profesional Dan Tipe Kepribadian Auditor Terhadap Pendeteksian Kecurangan.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 9(12):1-18.
- Libramawan, Irvandly Pratana. 2014. “Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Survey Pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung).” *Universitas Widyatama* 11-43.
- Mantik, Jurnal, Meita Risma Cahyani, Ida Ayu Putu Meita Puspa Aristanti, Anak Agung Putu Gede Bagus Arie Susandya, M. Doni Permana Putra, and I. Kadek Bagiana. 2022. “The Effect Of Competence, Morality, Integrity, Internal Control, And Organizational Culture On Fraud Prevention With Whistleblowing System As Moderating Variables.” *Online) Jurnal Mantik* 6(3):3245-56.
- Naomi, Sharon. 2015. “Whistleblowing System.” 1-30.
- Nur Cahyo, Mohe, and Sulhani Sulhani. 2017. “Analisis Empiris Pengaruh Efektifitas Komite Audit, Efektifitas Internal Audit, Whistleblowing System, Pengungkapan Kecurangan Dan Reaksi Pasar.” *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis* 4(2):249-70. doi: 10.24815/jdab.v4i2.7704.
- Pramudyastuti, Octavia Lhaksmi, Utpala Rani, Agustina Prativi Nugraheni, and Ghina Fitri Ariesta Susilo. 2021. “Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Tindak Kecurangan Dengan Independensi Sebagai Moderator.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 6(1):115. doi: 10.23887/jia.v6i1.32335.
- Sutedjo, Paulina, and Vena Purnamasari. 2020. “Dampak Keseriusan Masalah, Risiko Bagi Pelapor, Dan Status Pelanggar Terhadap Niat

- Whistleblowing." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 8(3):489–502.
- Wati, Desi Indah Prasetiyo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal, DAN Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Dan Kabupaten Magelang)." Skripsi 1–76.
- Yunawati, Sri. 2019. "Dampak Penerapan Whistleblowing System Terhadap InternalFraudPada PT. Bank Central Asia Periode 2014 –2017." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 8(2):27–32.
- Zelmiyanti, Riri, and Lili Anita. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 8(10):67–76.