

**IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI BANK DALAM  
MENCEGAH *FRAUD* PADA BANK SULUTGO**

**CABANG SUWAWA**

**Oleh**

**NOVITA NUR RAHMADI**

**E.11.20.001**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian**

**guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA**

**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**GORONTALO**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI BANK  
DALAM MENCEGAH *FRAUD* PADA BANK SULUTGO  
CABANG SUWAWA**

Oleh :

**NOVITA NUR RAHMADI**

**E.11.20.001**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar

Sarjana dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, .....2024

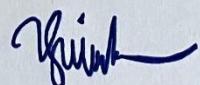
Menyetujui,

Pembimbing I



**Revther Biki, SE., M.Si**  
NIDN : 0927077001

Pembimbing II



**Rizka Yunika Ramly, SE., M.Ak**  
NIDN : 0924069002

**HALAMAN PERSETUJUAN**

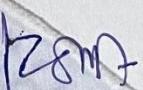
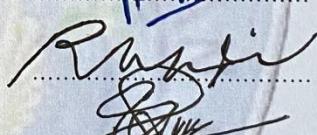
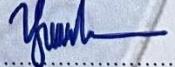
**IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI BANK  
DALAM MENCEGAH *FRAUD* PADA BANK SULUTGO  
CABANG SUWAWA**

**OLEH**  
**NOVITA NUR RAHMADI**

**E.11.20.001**

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo  
Gorontalo, 20 Maret 2024

1. **Rahma Rizal, SE.Ak., M.Si** .....  
(Ketua Penguji) 
2. **Marina Paramitha S. Piola, SE., M.Ak** .....  
(Anggota Penguji) 
3. **Rusdi Abdul Karim, SE., M.Ak** .....  
(Anggota Penguji) 
4. **Reyther Bikri, SE., M.Si** .....  
(Pembimbing Utama) 
5. **Rizka Yunika Ramly, SE., M.Ak** .....  
(Pembimbing Pendamping) 

**Mengetahui**



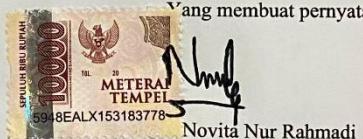
## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, .....2024

Yang membuat pernyataan



Novita Nur Rahmadi

NIM E.11.20.001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allahlah yang menuntaskan urusan-Nya.

(QS At-Talaq).

“Jangan menunda waktu. Lebih baik bergerak sekarang, dan tak perlu takut akan hari esok. Hari esok tidak seburuk yang kamu bayangkan.”

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya tepat waktu. Terima kasih atas kerja keras kalian selama ini untuk menyanggupi dalam segala hal terutama dari segi materi sehingga saya dapat berkuliah hingga selesai.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **“Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah Fraud Pada Bank SulutGo Cabang Suwawa”** sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muh. Ichsan Gaffar SE., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Lattjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Shella Budiawan, SE., M.Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Reyther Biki, SE., M.Si, selaku pembimbing I, Ibu Rizka Yunika Ramly, SE., M.Ak, selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini, kemudian Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis selama masa perkuliahan. Serta tak lupa pula ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu/mendukung penulis dan semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Saran dan kritik penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 03 Maret 2024

Penulis

## **ABSTRAK**

NOVITA NUR RAHMADI, E.11.20.001, IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI BANK DALAM MENCEGAH *FRAUD* PADA BANK SULUTGO CABANG SUAWA.

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kode etik pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pencegahan *fraud* oleh pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* pada Bank SulutGo Cabang Suwawa. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kualitatif dengan penyajian secara deskriptif analisis. Dengan informan penelitian yaitu beberapa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa dan salahsatu nasabah. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan menggunakan reduksi data, penyajian data, traingulasi, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kode etik pegawai dalam mencegah *fraud* telah dilakukan dengan baik. Implementasi tersebut berdasarkan para pegawai yang mematuhi aturan, mengutamakan kepentingan perusahaan, saling membantu, melayani nasabah dengan tulus, menjaga keamanan dana nasabah, menciptakan lingkungan kerja yang mencegah terjadinya *fraud* dan beberapa kegiatan rutin yang dilakukan pegawai terkait anti-*fraud*, serta etika yang ditanamkan pegawai untuk meminimalisir *fraud* dari diri sendiri. Dari hasil penelitian tersebut dan penuturan para pegawai bahwa tidak adanya *fraud* dicabang tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi kode etik pegawai bank dapat dikatakan efektif dalam mencegah *fraud* namun dalam keberhasilannya dipengaruhi oleh kesadaran diri masing-masing.

**Kata kunci :** Kode Etik, *Fraud*, Implementasi

## **ABSTRACT**

**NOVITA NUR RAHMADI. E1120001. THE IMPLEMENTATION OF THE CODE OF ETHICS BY BANK EMPLOYEES IN PREVENTING FRAUD AT BANK SULUTGO SUWAWA BRANCH**

*This study aims to determine and analyze: 1) the implementation of the code of ethics by bank employees at Bank SulutGo Suwawa Branch, 2) fraud prevention by bank employees at Bank SulutGo Suwawa Branch, 3) the implementation of the code of ethics by bank employees in preventing fraud at Bank SulutGo Suwawa Branch. The method used in this study is a qualitative approach with a descriptive analysis presentation. The informants employed in this study are several Bank SulutGo Suwawa Branch employees and one of the customers. Data collection methods are observation, interviews, and documentation. The data analysis applies data reduction, presentation, triangulation, conclusion drawing, and verification. The results of this study indicate that the implementation of the code of ethics by bank employees in preventing fraud has been done well. It is based on employees who comply with the rules, prioritize the interests of the company, help one another, serve customers sincerely, maintain the security of customer funds, create a work environment that prevents fraud, and several routine activities carried out by employees related to anti-fraud, as well as ethics instilled by employees to minimize fraud from themselves. This study and the employees' statements indicate that there is no fraud in the branch. It can be inferred that implementing the code of ethics by bank employees effectively prevents fraud. However, the success depends on self-awareness.*



**Keywords:** *Code Of Ethics, Bank Employees, Fraud*

## DAFTAR ISI

Halaman

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>                                    | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                              | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                             | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN.....</b>                                       | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                            | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                   | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                       | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                    | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                    | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                | <b>1</b>    |
| 1.1    Latar Belakang .....                                  | 1           |
| 1.2    Rumusan Masalah.....                                  | 7           |
| 1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian.....                     | 7           |
| 1.3.1    Maksud Penelitian .....                             | 7           |
| 1.3.2    Tujuan Penelitian .....                             | 8           |
| 1.4    Manfaat Penelitian .....                              | 8           |
| 1.4.1    Manfaat Teoritis .....                              | 8           |
| 1.4.2    Manfaat Praktis .....                               | 9           |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>    | <b>10</b>   |
| 2.1    Kajian Pustaka .....                                  | 10          |
| 2.1.1    Teori Etika.....                                    | 10          |
| 2.1.2    Kode Etik .....                                     | 12          |
| 2.1.3    Teori <i>Fraud</i> .....                            | 21          |
| 2.1.4 <i>Fraud</i> .....                                     | 23          |
| 2.1.5    Hubungan Antara Kode Etik Dengan <i>Fraud</i> ..... | 34          |
| 2.1.6    Penelitian Terdahulu .....                          | 36          |
| 2.2    Kerangka Pemikiran.....                               | 39          |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>  | <b>41</b> |
| 3.1    Objek Penelitian.....  | 41        |
| 3.2    Metode Penelitian .....  | 41        |
| 3.2.1    Metode Penelitian yang digunakan .....   | 41        |
| 3.2.2    Definisi Operasionalisasi Variabel.....  | 41        |
| 3.2.3    Jenis dan Sumber Data .....  | 42        |
| 3.2.4    Teknik Pengumpulan Data.....   | 44        |
| 3.2.5    Metode Analisis Data.....  | 45        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>  | <b>48</b> |
| 4.1    Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....  | 48        |
| 4.1.1    Profil lokasi penelitian .....   | 48        |
| 4.1.2    Struktur Organisasi .....  | 49        |
| 4.2    Hasil Penelitian dan Pembahasan .....  | 52        |
| 4.2.1    Hasil Penelitian .....   | 52        |
| 4.2.2    Pembahasan.....  | 67        |
| 4.3    SINTESIS : Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah<br><i>Fraud</i> Pada Bank SulutGo Cabang Suwawa..... | 77        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>80</b> |
| 5.1    Kesimpulan.....  | 80        |
| 5.2    Saran .....  | 81        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>83</b> |

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....                             | 40 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank SulutGo Cabang Suwawa..... | 51 |

## **DAFTAR TABEL**

Halaman

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....      | 36 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel ..... | 42 |
| Tabel 3.2 Informan Penelitian.....        | 45 |
| Tabel 4.1 Sintesis .....                  | 77 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan jasa keuangan, peran dunia perbankan menjadi semakin penting karena sangat dibutuhkan di semua lapisan masyarakat, baik di negara maju maupun negara berkembang. Bank menurut Undang – Undang No. 10 Tahun 1998 perihal perbankan ialah suatu badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalirkannya kepada Masyarakat, baik dalam bentuk kredit maupun bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup banyak rakyat. Biasanya, simpanan yang diserahkan oleh masyarakat mendapatkan imbalan menarik berupa bunga dan insentif lainnya. Di samping itu, perbankan juga memberikan berbagai layanan dan jasa lainnya untuk mendukung kelancaran dalam proses menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat.

Dalam melakukan kegiatan perbankan setiap pegawai bank tidak luput dengan kode etik. Menurut Muchtar (2016), Etika profesi adalah aturan perilaku yang memiliki kekuatan mengikat bagi setiap pemegang profesi. Sedangkan Ranuhandoko (2006) mendefinisikan bankir atau *banker* adalah orang yang menjabat sebagai pemimpin dan atau ahli dalam perbankan. Istilah *banker*

atau bankir secara umum merujuk kepada pegawai bank, mulai dari tingkat *front office* hingga eksekutif, sehingga hampir semua peran di bank, kecuali *security*, *cleaning service*, dan *office boy*, dapat dianggap sebagai bagian dari profesi *banker*

Adanya kode etik dapat membuat seseorang dalam suatu profesi menjadi profesional dalam memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai jasanya. Kode etik menetapkan standar etika dan moral dalam perusahaan, sehingga mulai dari atasan hingga karyawan akan dimintai pertanggungjawaban atas segala perilaku, terutama perilaku yang melanggar kode etik. Serangkaian standar etika yang diimplementasikan akan menunjukkan kepada masyarakat umum bahwa suatu perusahaan bekerja untuk kepentingan publik. Selain itu, kode etik yang dibuat, diterima, kemudian di implementasikan oleh pihak bank membuat nasabah akan merasa puas dengan pelayanan yang ada di suatu bank dengan adanya bankir profesional.

Menurut Singh (2011), keefektifan kode etik tergantung pada elemen program etika, yaitu: ditampilkan agar dilihat semua orang, dikomunikasikan kepada semua pegawai, sebaiknya menginformasikan kepada pegawai baru, konsekuensi terhadap pelanggaran, kriteria untuk penilaian kinerja pegawai, dukungan terhadap pelapor pelanggaran, merevisi kode etik setidaknya setiap dua tahun, kode etik sebaiknya memandu perencanaan strategis, memiliki komite etika yang tetap, memiliki komite pelatihan etika, pelatihan etika untuk semua staf, memiliki *ombudsman* bidang etika, sebaiknya melaksanakan evaluasi etika, pelanggan sebaiknya diberi informasi, pemasok sebaiknya diberi informasi, kode etik membantu memperoleh keuntungan bisnis, kode etik membantu penyelesaian

dilema etika, dan kebutuhan terbesar dalam enam bulan terakhir. Salahsatu penelitian yang membuktikan keefektifan kode etik oleh Riva Ubar Harahap & Sarah Ayu Amalia Putri (2018) menunjukkan bahwa penerapan kode etik memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap pendekripsi *fraud* pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

Pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik akan diberikan sanksi dari perusahaan. Oleh karena itu, pelanggaran kode etik bankir yang dapat mengakibatkan kerugian bagi nasabah, lembaga perbankan, ekonomi nasional, dan Bank Sentral, dapat berujung dengan pidana. Sebagaimana hal ini diatur dalam Pasal 46 – 53 UU Perbankan, mengenai larangan yang dapat menyebabkan bankir diancam hukuman pidana. Pelanggaran kode etik ini biasanya merupakan tindakan melakukan kecurangan.

Tindakan melakukan kecurangan atau biasa disebut *fraud* didefinisikan oleh *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2017), sebagai perbuatan yang melanggar hukum dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang mana secara sengaja dilakukan dengan niat/tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang tentu merugikan pihak lain. ACFE juga menyatakan bahwa terdapat tiga jenis *fraud*, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset, pernyataan palsu. Berdasarkan dari survei *Report to The Nation* 2020, bahwasanya kode etik memiliki peran besar sebagai kontrol anti-*fraud* artinya hal ini dapat mencegah terjadinya perbuatan *fraud*, yaitu sebesar 81%. Namun, masih banyak

perusahaan yang belum menyadari betapa pentingnya kode etik dalam meminimalisir kerugian akibat tindakan *fraud* atau mungkin banyak yang sudah mengetahui bagaimana aturan kode etik yang di berikan tetapi masih saja tidak diimplementasikan dengan baik.

Berdasarkan rilis Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE) bertajuk Asia-Pacific Occupational *Fraud* 2022: A Report to the Nations, Indonesia berada di peringkat ke-4 sebagai negara dengan jumlah *fraud* di tahun 2022, tercatat sebanyak 23 kasus. *Fraud* terbesar di Indonesia adalah korupsi (64 persen), penyalahgunaan aktiva/kekayaan negara & perusahaan (28,9 persen), dan *fraud* laporan keuangan (6,7 persen). Hasil survei menunjukkan adanya sejumlah besar kasus *fraud* di Indonesia, yang bisa mengindikasikan bahwa mungkin ada kurangnya kesadaran tentang risiko *fraud* dan taktik pencegahannya. Bank merupakan salah satu tempat yang rentan akan terjadinya *fraud*. Hal ini dikarenakan bank merupakan pusat keuangan dan tempat penyimpanan dana nasabah, hal ini membuatnya menjadi sasaran menarik bagi para pelaku *fraud* yang ingin mendapatkan keuntungan finansial. Karena potensi dampak yang serius terhadap keuangan dan reputasi, bank umumnya harus sangat berhati-hati dan proaktif dalam mengidentifikasi, mencegah, dan mengatasi risiko *fraud*.

Sebagai bank yang memiliki visi yaitu “menjadi bank inovatif, berdaya saing tinggi dan berorientasi pada kepuasan nasabah”. Bank SulutGo ingin melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten. Dengan menekankan bahwa budaya yang dimiliki perusahaannya yaitu patuh dan menjunjung tinggi seluruh ketentuan dan etika perusahaan, menjadi pribadi yang

bermanfaat dan saling membantu baik di dalam maupun di luar perusahaan, serta menjauhkan diri dari tindakan-tindakan indisipliner dan tidak etis, yang dapat merugikan citra diri perusahaan. Dari uraian tersebut tentunya sangat berkaitan dengan kode etik.

Dari penelitian terdahulu oleh Hatta Zul dan Erwin Yulianto pada tahun 2018, hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwasanya penanaman kode etik bankir terhadap pegawai bank dapat meminimalisir terjadinya tindak pidana perbankan. Namun nyatanya, kode etik yang ada di Bank SulutGo ternyata masih tidak dipatuhi oleh beberapa pegawai yang bahkan dilakukan oleh pegawai yang harusnya menjadi teladan bagi pegawai dibawahnya. Kondisi ini diperkuat dengan fenomena di Bank SulutGo yang mengalami serangkaian kasus serius dari tahun 2015 hingga 2022. Beberapa kasus diantaranya adalah terkait dugaan korupsi pemberian kredit investasi dan modal kerja sebesar Rp23,3 miliar pada tahun 2015 dan 2016 kepada tiga debitur yang mana para pelaku merupakan mantan pemimpin Bank SulutGo Cabang Limboto dan mantan pemimpin seksi pemasaran dan kredit Bank SulutGo Cabang Limboto. Kasus kedua yaitu tindak pembobolan dana nasabah yang diduga dilakukan salah seorang karyawan Bank SulutGo diperkirakan mencapai Rp 17 miliar yang mana kasus ini dibenarkan oleh juru bicara Bank SulutGo bahwa kejadian tersebut pada akhir 2019. Belanjut ke kasus ke 3 terkait dengan skimming yang mana para pelaku beraksi di 26 lokasi mesin ATM Bank SulutGo di Manado. Terakhir, pada kasus ke 4 yaitu korupsi miliaran, oleh mantan kepala Bank SulutGo Tilamuta yang merugikan negara Rp 37 miliar. 4 kasus tersebut merupakan kasus besar yang pernah terjadi di Bank SulutGo. Yang mana

tentu sistem keamanan hingga integritas karyawan Bank SulutGo pun patut dipertanyakan. Hal ini merupakan indikasi kuat adanya permasalahan serius dalam pengelolaan keuangan dan keamanan di bank tersebut tentunya memiliki signifikansi yang sangat penting dalam konteks penelitian ini. Kasus–kasus yang pernah terjadi tersebut menunjukkan betapa perlunya pegawai bank tidak hanya menjadikan kode etik bank hanya sekedar pajangan dan formalitas bank, namun menjadi bentuk refleksi dari kode etik tersebut.

Dengan demikian agar kasus sebelumnya tidak terjadi di cabang lain dan untuk mengetahui apakah kode etik di terapkan oleh para pegawai dengan baik, kita harus mencari tahu bagaimana, sikap serta perilaku pegawai tentang kode etik yang diterapkan pada Bank SulutGo Cabang Suwawa dalam mencegah *fraud*. Dan jika nanti di dalam proses penelitian bahwa kode etik yang telah diterapkan oleh Bank SulutGo Cabang Suwawa terdapat beberapa hal yang kurang, kiranya hal tersebut akan menjadi acuan bagi Bank dan para pegawai yang ada dalam Bank tersebut untuk dapat menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba suatu penelitian dengan judul “Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah *Fraud* Pada Bank SulutGo Cabang Suwawa”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan. Maka penulis merumuskan masalah berikut :

1. Bagaimana implementasi kode etik pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa?
2. Bagaimana pencegahan *fraud* oleh pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa?
3. Bagaimana implementasi kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* pada Bank SulutGo Cabang Suwawa?

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka maksud dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui suatu gambaran bagaimana implementasi kode etik pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa
2. Untuk mengetahui suatu gambaran bagaimana pencegahan *fraud* oleh pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa
3. Untuk mengetahui suatu gambaran bagaimana implementasi kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* pada Bank SulutGo Cabang Suwawa

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas diharapkan dapat mampu menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kode etik pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pencegahan *fraud* oleh pegawai bank pada Bank SulutGo Cabang Suwawa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* pada Bank SulutGo Cabang Suwawa

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya atau menambah pengetahuan di bidang akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan, dan juga menambah pembahasan, wawasan, maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang bagaimana implementasi kode etik dalam mencegah *fraud*.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### a. Bagi Bank SulutGo Cabang Suwawa

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau bagi Bank SulutGo Cabang Suwawa untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah implementasi kode etik dalam mencegah *fraud* pada Bank SulutGo Cabang Suwawa sehingga kedepannya dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah-nasabah dan dapat terus memegang teguh kode etik yang ada untuk terus diterapkan agar tercapainya tujuan sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan.

#### b. Bagi Nasabah Bank SulutGo Cabang Suwawa.

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan wawasan, serta informasi dan dapat membangun kepercayaan yang lebih kuat antara nasabah dan Bank SulutGo Cabang Suwawa. Nasabah akan merasa bahwa bank adalah mitra yang dapat diandalkan dalam urusan keuangan mereka.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Teori Etika**

Etika merupakan suatu konsep yang dibentuk melalui moral dan memiliki nilai kebenaran yang dapat dijadikan sebagai tindakan sosial oleh suatu kelompok atau individu (Sanggarwangi, 2021). Sedangkan, secara umum etika di definisikan sebagai suatu hal yang mencakup peraturan, norma, kaidah ataupun metode yang sering digunakan sebagai panduan/pedoman maupun dasar bagi individu dalam mengatur tindakan dan tingkah laku mereka. Dalam ranah etika, terdapat beragam teori yang berusaha menjelaskan sifat, tindakan, atau objek perilaku yang sama dari sudut pandang atau perspektif yang berbeda. Ada beberapa teori-teori etika yang menjadi acuan untuk mengevaluasi prinsip-prinsip etika yang terkait dengan kehidupan kontemporer, serta untuk mempertimbangkan konflik moral dan tantangan dalam mempertahankan prinsip-prinsip etika tersebut dalam lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis (Sudarso, 2021). Adapun teori-teori tersebut yaitu:

1. Utilitarianisme. Jeremy Bentham dan John Stuart Mill memperkenalkan teori etika yang pertama kali yang disebut utilitarianisme. Yang mana teori ini menyatakan bahwa tindakan yang benar adalah tindakan yang menghasilkan manfaat terbesar bagi jumlah orang yang terlibat. Dalam teori ini, manfaat yang dimaksud tersebut berupa kesejahteraan, kebahagiaan, kepuasan, atau hal

2. lainnya yang mana dapat meningkatkan kualitas hidup individu ataupun masyarakat. Dalam konteks kehidupan kontemporer, utilitarianisme dapat digunakan sebagai acuan dalam mempertimbangkan kepentingan masyarakat dan dampak sosial dari keputusan yang diambil (Saepullah, 2020).
3. Deontologi. Teori etika ini berfokus pada kewajiban dan hak moral individu dalam mengambil tindakan yang benar atau salah. Teori ini menilai bahwa tindakan yang benar adalah tindakan yang sesuai dengan aturan moral yang ada, dan bukan hanya berdasarkan hasil atau konsekuensi dari tindakan tersebut. Dalam deontologi, aturan moral dianggap sebagai prinsip universal yang harus diikuti oleh setiap individu, tanpa memperhatikan situasi atau kondisi yang ada. Dalam konteks kehidupan kontemporer, deontologi dapat digunakan sebagai panduan dalam mengambil keputusan etis, termasuk dalam lingkup profesional dan bisnis (Surajiyo, 2023).
4. Etika Hak Asasi Manusia adalah bidang studi yang membahas tentang hak asasi manusia dari perspektif etika. Hak asasi manusia dianggap sebagai hak yang melekat pada individu, yang tidak dapat diambil atau dilanggar oleh negara atau pihak lain. Dalam etika hak asasi manusia, prinsip-prinsip etis digunakan sebagai panduan dalam mempertimbangkan dan memperjuangkan hak asasi manusia. Dalam konteks kehidupan kontemporer, etika hak asasi manusia dapat digunakan sebagai panduan dalam mengambil keputusan dan tindakan yang memperjuangkan dan melindungi hak asasi manusia, termasuk dalam hal-hal seperti hak pendidikan, hak kesehatan, hak politik, dan hak-hak lainnya (Weruin, 2019).

5. Etika Profesional adalah bidang studi yang membahas tentang tanggung jawab etis individu dan organisasi dalam konteks profesi atau pekerjaan tertentu. Etika Profesional meliputi prinsip-prinsip etis seperti integritas, transparansi, kepercayaan, dan keadilan, yang digunakan sebagai panduan dalam mempertimbangkan tindakan dan keputusan dalam konteks profesional. Dalam konteks kehidupan kontemporer, Etika Profesional dapat digunakan sebagai panduan dalam mengambil keputusan dan tindakan yang etis dalam pekerjaan atau profesi. Hal ini meliputi tindakan seperti menghindari konflik kepentingan, mematuhi standar etis profesi, menjaga integritas dan transparansi dalam bisnis dan hubungan profesional, serta menghargai hak-hak dan martabat manusia. Etika Profesional juga memiliki kritik dari beberapa pihak. Kritik terbesar adalah bahwa teori ini dapat digunakan untuk menjustifikasi tindakan yang tidak etis dengan alasan profesi (Munarsih et al, 2022).

## **2.1.2 Kode Etik**

### **2.1.2.1 Definisi Kode Etik**

Kode etik adalah gabungan dari dua kata, ‘kode’ merujuk pada tanda yang mempunyai makna dan disetujui secara bersama-sama, sementara ‘etik’ berasal dari bahasa Yunani, "ethos" yang artinya adab, watak dan cara hidup. Konsep ini menyimpulkan bahwasanya kode etik mengatur adab dalam bekerja yang telah disetujui secara bersama. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kode etik sebagai norma dan asas yang diterima oleh kelompok tertentu sebagai dasar perilaku. Kode etik profesi sendiri terdiri dari aturan yang menjadi faktor

penentu pada hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh suatu individu ketika menjalankan profesinya.

Menurut Muchtar (2016), Etika profesi adalah aturan perilaku yang memiliki kekuatan mengikat bagi setiap pemegang profesi. Keberadaan organisasi profesi yang dilengkapi dengan perangkat “built-in mechanism” berupa kode etik profesi menjadi sangat penting untuk menjaga kehormatan dan martabat profesi, disamping itu juga melindungi masyarakat dari tindakan yang menyimpang atau penyalahgunaan keahlian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap suatu profesi hanya akan diperoleh jika para profesional memiliki kesadaran kuat untuk mengindahkan etika profesi saat mereka memberikan layanan profesional kepada masyarakat yang membutuhkannya. Tanpa etika profesi, suatu profesi yang dihormati akan segera jatuh terdegradasi menjadi sebuah pekerjaan pencarian nafkah biasa (okupasi), tanpa nilai-nilai idealisme, dan pada akhirnya akan kehilangan rasa respek dan kepercayaan yang seharusnya diberikan kepada para profesional tersebut.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kode Etik**

Kode etik memiliki beberapa tujuan dan manfaat yang penting. Berikut adalah beberapa kegunaan dari kode etik:

1. Untuk menjaga dan mengelola kesejahteraan anggota profesi. Kesejahteraan anggota profesi adalah faktor penting dalam menjaga kelangsungan dan keberlanjutan suatu profesi. Organisasi atau asosiasi profesi harus memiliki peran aktif dalam mengelola kesejahteraan anggotanya, termasuk dalam hal gaji,

hak-hak kerja, dan akses terhadap sumber daya pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi.

2. Untuk membantu meningkatkan mutu suatu profesi. Profesi yang berkualitas tinggi akan menghasilkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Ini melibatkan pengembangan standar etika, pedoman, dan prosedur yang jelas, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja anggota profesi.
3. Untuk menentukan standar baku bagi suatu profesi. Standar ini mencakup pedoman perilaku, kompetensi, dan kualitas yang diharapkan dari anggota profesi. Mereka membantu menjaga kualitas pelayanan dan menjaga kepercayaan publik terhadap profesi tersebut.
4. Untuk meningkatkan kualitas organisasi menjadi lebih profesional dan terjalin dengan erat. Organisasi profesi harus memiliki struktur yang kuat, tata kelola yang baik, dan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa anggotanya mematuhi standar etika dan kualitas yang ditetapkan oleh profesi tersebut. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan mendapatkan kepercayaan masyarakat yang lebih besar.

Kode Etik itu seperti panduan yang mengatur bagaimana kita seharusnya berperilaku. Selain mempunyai tujuan, tentunya kode etik memberikan manfaat. Berikut beberapa manfaatnya :

1. Meningkatkan Tanggung Jawab dan Kedisiplinan.

Adanya etika profesi dalam suatu pekerjaan akan mendorong setiap individu untuk merasa bertanggung jawab. Hal ini disebabkan oleh pedoman-pedoman tersebut yang akan menuntun setiap pekerja dalam menjalankan tugas serta

kewajibannya dengan sebaik mungkin, demi kebaikan perusahaan, kepentingan diri sendiri dan juga orang lain, dan. Selain itu, professional ethics juga akan melindungi seseorang dari keinginan untuk bertindak di luar jalur yang sudah ditetapkan sebagai pedoman kerja. Dengan kata lain, hal ini juga akan meningkatkan disiplin kerja pada setiap individu.

## 2. Menjaga Profesionalisme pada Individu

Komitmen untuk memegang teguh berbagai pedoman di dalam professional ethics juga akan semakin meningkatkan sikap profesional kerja pada setiap pegawai. Kepatuhan seseorang untuk menjalankan etika kerja tersebut secara nyata menjadi bukti bahwa prinsip profesionalisme sangat dijunjung tinggi.

## 3. Melindungi Hak-Hak Pekerja.

Keberadaan *professional ethics* secara tidak langsung mengikat para pekerja untuk tunduk dan patuh pada norma-norma atau aturan di dalam pelaksanaan kewajiban kerja. Namun ternyata tidak hanya itu saja, hal ini juga sekaligus melindungi hak-hak setiap karyawan dalam mendapatkan kesejahteraan hidup melalui sikap profesionalisme tadi.

## 4. Mengoptimalkan *Problem Solving*.

Dalam kehidupan kerja atau organisasi, akan selalu ada kendala dan masalah yang menanti. Namun, setiap rintangan pasti memiliki jalan keluar yang diperoleh dari kerjasama dan rasa profesionalisme pada setiap pekerja. Pemecahan masalah tersebut juga tidak akan lepas dari etika profesi yang menjadi pedoman dalam bersikap di dunia kerja.

Secara keseluruhan, kode etik berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang etis, memelihara kepercayaan publik, dan memastikan praktik bisnis yang bertanggung jawab. Dengan mematuhi kode etik, individu atau organisasi dapat membangun reputasi yang baik, menjaga integritas,

### **2.1.2.3 Fungsi Kode Etik**

Menurut Utami dan Nugroho (2014), Etika profesi adalah rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungan pegawai atau karyawan. Maka bisa disimpulkan bahwa fungsi dari kode etik adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pedoman bagi semua anggota suatu profesi mengenai prinsip profesionalitas yang ditetapkan. Dengan kode etik, anggota profesi dapat membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai etika yang mereka yakini, tanpa harus dipengaruhi oleh orang lain di luar profesi itu. Jadi, kode etik adalah aturan yang membantu menjaga kemerdekaan dan etika dalam profesi mereka sendiri.
2. Sebagai alat kontrol sosial bagi masyarakat umum terhadap suatu profesi tertentu. Jadi, kode etik berfungsi sebagai alat yang memungkinkan masyarakat untuk mengawasi dan menilai apakah anggota profesi tersebut mematuhi aturan-aturan etika ini. Jika ada pelanggaran atau perilaku yang tidak etis, masyarakat dapat menggunakan kode etik ini sebagai dasar untuk menyuarakan kekhawatiran mereka atau bahkan melaporkannya jika diperlukan. Jadi, ini seperti cara masyarakat menjaga agar orang-orang dalam suatu profesi tetap bertindak dengan baik dan adil dalam pelayanan mereka.
3. Sebagai sarana untuk mencegah campur tangan dari pihak lain di luar organisasi, terkait hubungan etika dalam keanggotaan suatu profesi.

4. Menjaga Reputasi Profesi. Salah satu fungsi utama kode etik adalah menjaga reputasi suatu profesi. Dengan mengikuti prinsip-prinsip etika yang ketat, anggota profesi membantu memastikan bahwa profesi tersebut tetap dihormati dan dipercayai oleh masyarakat.

#### **2.1.2.4 Kode Etik Bankir**

Etika perbankan merupakan etika dan kewajiban sehubungan dengan tugas di lingkungan perbankan untuk setiap pegawai bank, baik bankir maupun pimpinan bank (Kasmir, 2015). Mewujudkan perilaku bisnis yang etis dan layak merupakan suatu keharusan di sektor perbankan, itulah sebabnya diciptakan kode etik yang merupakan norma-norma yang harus ditaati seluruh pengurus dan pegawai bank pada saat menjalankan tugas mereka.

Satu-satunya organisasi profesi di Indonesia yang telah mendapatkan persetujuan dan pengesahan dari Menteri Kehakiman dan HAM adalah Ikatan Bankir Indonesia (IBI). IBI meresmikan norma-norma tingkah laku yang harus ditaati oleh para anggotanya, yang tercakup dalam sembilan prinsip Kode Etik Bankir Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Seorang bankir patuh dan taat pada ketentuan perundangan dan peraturan yang berlaku.
2. Seorang bankir melakukan pencatatan yang benar mengenai segala transaksi yang bertalian dengan kegiatan banknya.
3. Seorang bankir menghindarkan diri dari persaingan yang tidak sehat.

4. Seorang bankir tidak menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi.
5. Seorang bankir menghindarkan diri dari keterlibatan pengambilan keputusan dalam hal terdapat pertentangan kepentingan.
6. Seorang bankir menjaga kerahasiaan nasabah dan banknya.
7. Seorang bankir memperhitungkan dampak yang merugikan dari setiap kebijakan yang ditetapkan banknya terhadap keadaan ekonomi, sosial, dan lingkungan.
8. Seorang bankir tidak menerima hadiah atau imbalan yang memperkaya diri pribadi maupun keluarganya.
9. Seorang bankir tidak melakukan perbuatan tercela yang dapat merugikan citra profesinya.

Berdiri pada tahun 1961, PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo yang saat ini dikenal dengan nama Bank SulutGo (BSG) memiliki peran aktif dalam dinamika pembangunan perekonomian di Indonesia, khususnya Sulawesi Utara dan Gorontalo. Bank tersebut menetapkan budaya perusahaan sebagai pedoman perilaku bagi seluruh elemen Bank SulutGo. Budaya perusahaan ini diperlukan guna mencapai visi Bank SulutGo yakni menjadi bank inovatif, berdaya saing tinggi dan berorientasi pada kepuasan nasabah. *kick off* budaya perusahaan bank SulutGo ditandai dengan penandatanganan komitmen budaya pada logo budaya perusahaan: BSGO oleh Direksi, Pemimpin Divisi dan seluruh Pemimpin Cabang Bank SulutGo pada Rapat Q2 tahun 2018 Bank SulutGo bertempat di Hotel Aston Manado, 13 Juli 2018. Manajemen Bank SulutGo telah

menetapkan budaya perusahaan dengan sebutan BSGO yang disingkat dari empat nilai utama yaitu Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong dan Orientasi Pelanggan. Penjelasan dari keempat budaya Perusahaan tersebut yaitu:

### 1. Berintegritas

Berintegritas yang dimaksud yaitu jujur dan dapat dipercaya serta disiplin dan menjunjung etika. Yang dimaksud dengan 'jujur dan dapat dipercaya' adalah ketika seseorang bertindak dengan kejujuran dan teguh pada sumpah jabatan sehingga menciptakan kepercayaan, menjaga kerahasiaan perusahaan, dan tidak menyalahgunakan jabatan serta kepercayaan tersebut demi keuntungan diri sendiri maupun pihak lain. Sedangkan yang dimaksud 'displin dan menjunjung etika' merujuk pada tindakan patuh dan menjunjung tinggi seluruh ketentuan dan etika perusahaan, serta menjauhkan diri dari tindakan-tindakan indisipliner dan tidak etis, yang dapat merugikan citra atau reputasi perusahaan.

### 2. Standar kerja tinggi.

Standar kerja tinggi ini seperti kontributif dan memberi nilai tambah, kompeten dan berdaya saing tinggi, serta kreatif dan inovatif. Yang dimaksud 'kontributif dan memberi nilai tambah' mencakup menjadi individu yang bermanfaat saling membantu dalam dan di luar perusahaan, tidak bersikap apatis, peduli terhadap tantangan serta ancaman yang dihadapi. Sedangkan yang dimaksud 'kompeten dan berdaya saing tinggi' yaitu merujuk pada mempunyai kemampuan teknis yang unggul, motivasi untuk belajar pengetahuan serta ketrampilan baru, dan menghindari sikap malas belajar. Kemudian, pada konteks 'kreatif dan inovatif'

yaitu menggagas ide dan cara baru, termasuk menumbuhkan cara berpikir "*out of the box*" untuk mewujudkan visi perusahaan, dan meninggalkan cara dan kebiasaan lama yang kontra-produktif dan tidak efisien.

### 3. Gotong royong.

Gotong royong yang dimaksud yaitu sinergitas dalam kerjasama yang mana terdiri dari membangun hubungan kerjasama internal yang produktif dan kemitraan harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk hasil yang nyata dan bermanfaat dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri.

### 4. Orientasi kepada pelanggan.

Orientasi kepada pelanggan dengan maksud yaitu melayani dengan tulus, seperti memberi prioritas serta pelayanan prima dan empatik kepada seluruh pemangku kepentingan dan meniadakan sikap kurang responsif dan tidak peduli.

Kode Etik Bankir dan Budaya Organisasi Bank SulutGo memiliki hubungan yang erat dalam upaya menciptakan lingkungan perbankan yang etis dan profesional. Kode Etik Bankir Indonesia memberikan norma-norma yang harus ditaati oleh setiap bankir, sedangkan Budaya Perusahaan Bank SulutGo, atau BSGO, menjadi pedoman perilaku bagi seluruh elemen perusahaan. Baik kode etik bankir menurut IBI maupun budaya perusahaan tersebut menggarisbawahi nilai-nilai seperti integritas, standar kerja tinggi, gotong royong, dan orientasi pelanggan. Dengan demikian, baik kode etik bankir menurut IBI maupun budaya organisasi Bank SulutGo bertujuan untuk memastikan perilaku bisnis yang etis dan membangun citra profesionalisme yang tinggi dalam industri perbankan.

### 2.1.2.5 Peranan Etika Profesi

Etika memainkan peran penting dalam setiap profesi karena berfungsi sebagai panduan moral dan standar perilaku yang harus diikuti oleh para profesional dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam konteks profesi, etika mengacu pada seperangkat prinsip dan nilai-nilai moral yang membimbing perilaku profesional dan hubungan dengan klien, kolega, dan masyarakat secara umum. Apalagi peran etika khususnya dalam profesi *banker* sangatlah penting karena *banker* memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola dana dan kepercayaan masyarakat.

Peran etika dalam profesi, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai-nilai etika itu milik setiap kelompok masyarakat, bahkan kelompok yang paling kecil yaitu keluarga sampai pada suatu bangsa. Jadi, bukan hanya milik satu atau dua orang saja. Itulah sebabnya, dengan nilai-nilai etika yang ada, diharapkan bahwa sebuah kelompok akan memiliki tata nilai yang mengatur kehidupan bersama.
2. Salahsatu golongan masyarakat yang mempunyai nilai-nilai yang menjadi landasan dalam pergaulan baik dengan kelompok atau masyarakat umum maupun dengan sesama anggotanya, yaitu masyarakat profesional. Golongan ini sering menjadi pusat perhatian karena adanya tata nilai yang mengatur dan tertuang secara tertulis (yaitu kode etik profesi) dan diharapkan menjadi pegangan para anggotanya.

### 2.1.3 Teori *Fraud*

Menurut Bhasin (2015) menyatakan bahwa tindakan *fraud* terjadi disebabkan oleh praktik ketenagakerjaan yang buruk, sistem pengendalian internal

yang lemah, kelebihan beban kerja, kurang efektifnya pelatihan pegawai, dan tingkat kepatuhan yang rendah pada manajer bank dan pegawai. Sejumlah teori berusaha menjelaskan mengapa tindak kecurangan terjadi. *Fraud theory* pertama kali didapatkan pada tahun 1953 oleh Donal R. Cressey yang bernama *fraud triangle*. Cressey menyatakan bahwa orang yang melakukan *fraud* disebabkan karena adanya tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Wolfe dan Hermanson pada tahun 2004 mengembangkan sebuah teori baru yaitu *fraud diamond*, yang mana teori tersebut menambahkan satu variabel baru yaitu kemampuan (*capability*), artinya bahwa seseorang tidak akan bisa melakukan *fraud* jika orang tersebut tidak memiliki kemampuan. Kemudian, Crowe Horwarth pada tahun 2011 mengembangkan *Fraud Pentagon Theory*, dimana teori tersebut menambahkan variabel *arrogance*, yaitu seseorang yang memiliki sikap kesombongan dan otoriter sehingga menyebabkan dirinya merasa bahwa peraturan dan pengawasan dalam perusahaan tidak berlaku untuk dirinya dikarenakan orang tersebut mempunyai jabatan yang tinggi dalam perusahaan. Kemudian terdapat pula teori *Fraud Hexagon* adalah teori yang dikembangkan oleh Vousinas (2019), yang menyatakan bahwa *collusion* (kolusi) menjadi variabel baru untuk mengembangkan teori *fraud* sebelumnya yaitu *fraud pentagon*. Secara keseluruhan Vousinas mengkategorikan enam faktor dari teori *hexagon fraud* yang dikenal dengan istilah S.C.C.O.R.E Model terdiri dari (*Stimulus/Pressure, Competence/Capability, Collusion, Opportunity, Rationalization, Ego/Arrogance*). Menurut Vousinas (2019) kolusi merujuk pada perjanjian menipu atau kompak antara beberapa individu, untuk pihak tertentu dengan maksud kurang baik, seperti

menipu pihak ketiga dari haknya dengan kemampuannya mengambil keuntungan dari posisi orang lain atau memanfaatkan korban. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kolusi mengacu pada kerjasama yang bersifat rahasia dengan maksud yang tidak baik. Sebagai contoh, ini bisa mencakup kesepakatan antara pihak yang memiliki kewenangan atau atasan dengan yang lebih rendah untuk melakukan pencurian sejumlah uang, hal ini membuat tingginya potensi untuk terjadinya kecurangan. Kolusi secara tidak sengaja dapat pula menjadi pengembang *fraud* yang ada pada perusahaan (Desviana et al., 2020).

#### **2.1.4 *Fraud***

##### **2.1.4.1 Definisi *Fraud***

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *fraud* atau curang, diartikan sebagai perbuatan tidak jujur, tidak adil, dan tidak lurus hati. Sedangkan menurut *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2017), mendefinisikan *fraud* ialah perbuatan melawan hukum yang secara sengaja dilakukan untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain). Tindakan ini dilakukan orang-orang baik dari dalam ataupun luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan diri sendiri ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

##### **2.1.4.2 Jenis – Jenis *Fraud***

Association Of Certified *Fraud* Examiner (ACFE, 2014), menyatakan bahwa terdapat tiga jenis *fraud*, yaitu:

## 1. Korupsi (*Corruption*).

Korupsi dalam hal ini memiliki arti yang serupa tetapi tidak sama dengan istilah korupsi yang ada dalam UU No. 31 tahun 1999. 30 tindak pidana korupsi dan bukan empat bentuk seperti yang digambarkan dalam ranting-ranting: *conflict of interest, bribery, illegal gratuities, economic extortion* (Tuanakotta, 2014). *Conflict of interest* atau benturan kepentingan sering kita jumpai dalam berbagai bentuk, salah satunya bisnis pejabat (penguasa) dan keluarga serta kroninya yang menjadi pemasok atau rekanan lembaga-lembaga pemerintah termasuk di dunia bisnis sekalipun (Tuanakotta, 2014). Maka muncullah istilah *bribery* atau penyuapan untuk memuluskan serta melancarkan proses dari rencana yang sudah dibuat *illegal gratuities* atau pemberian hadiah terselubung untuk individu terkait. Tidak jarang juga individu tersebut mendapat *economic extortion* atau ancaman jika tidak menjalankan perintah yang sudah disampaikan. Keempat elemen *corruption* tersebut saling berkaitan erat antara satu sama lain, karena semua pihak ingin merasa aman dan lancar dalam mencapai tujuannya.

## 2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*).

Pada *cash misappropriation* (penyelewengan uang tunai), *fraud* bisa dilakukan pada saat uang tersebut belum masuk ke perusahaan (*skimming*). Selain itu, *fraud* yang bisa dilakukan ialah dengan mencuri atau pencurian (*larceny*). Hal ini dapat dilakukan apabila uang tersebut sudah masuk ke perusahaan. Berbeda lagi apabila arus uang yang masuk sudah terekam oleh sistem akuntansi perusahaan, maka penjarahan uang melalui pengeluaran yang tidak sah hal ini disebut dengan pencairan dana palsu (*fraudulent disbursements*) (Tuanakotta, 2014).

### 3. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statements*).

*Fraud* adalah *misstatement* (salah saji) baik *overstatements* maupun *understatements* yang terdiri dari dua ranting cabang yaitu *financial* dan *non-financial*. *Overstatement* terkait hal ini didefinisikan sebagai penyajian aset atau pendapatan yang lebih tinggi dari seharusnya. Di sisi lain *understatement* dalam konteks ini mencakup penyajian aset atau pendapatan yang lebih rendah dari yang sebenarnya. Untuk *non-finacial fraud*, dapat terdiri dari penyampaian laporan non-keuangan yang menyesatkan, pemalsuan atau pemutarbalikan keadaan laporan, atau laporan yang lebih bagus dari yang sebenarnya yang mana laporan tersebut digunakan untuk keperluan intern maupun ekstern perusahaan (Tuanakotta, 2014).

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kode Etik Dalam Mencegah *Fraud***

Keberhasilan atau kegagalan implementasi kode etik dalam mencegah *fraud* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

##### 1. Kesadaran Karyawan dan Keterlibatan Karyawan.

Kesadaran karyawan tentang pentingnya etika dan integritas dalam organisasi juga merupakan faktor kunci. Pelatihan dan program kesadaran yang efektif dapat membantu karyawan memahami pentingnya mencegah *fraud* dan mengikuti kode etik yang ditetapkan. Karyawan harus merasa memiliki tanggung jawab untuk melaporkan tindakan yang mencurigakan atau melanggar kode etik, serta memahami konsekuensi dari tindakan tersebut.

## 2. Sistem Pengawasan.

Adanya sistem pengawasan yang efektif dapat membantu mencegah dan mendeteksi *fraud*. Sistem ini meliputi pengawasan internal, audit, dan mekanisme pelaporan yang memungkinkan karyawan melaporkan pelanggaran dengan aman dan tanpa rasa takut

## 3. Sanksi dan Konsekuensi.

Adanya sanksi dan konsekuensi yang jelas bagi pelanggaran kode etik dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mematuhi aturan. Sanksi yang tegas dan konsisten dapat memberikan efek jera dan mencegah terjadinya pelanggaran.

## 4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendorong integritas dan etika juga memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi kode etik. Budaya yang mendukung transparansi, saling percaya, dan akuntabilitas akan menciptakan lingkungan di mana *fraud* sulit berkembang.

## 5. Kerjasama dengan Pihak Eksternal

Kerjasama dengan pihak eksternal, seperti otoritas pengawas atau lembaga penegak hukum, juga dapat membantu dalam mencegah dan mengatasi *fraud*. Melibatkan pihak eksternal dapat memberikan perspektif dan bantuan tambahan dalam upaya pencegahan *fraud*.

#### **2.1.4.4 Sanksi Pelanggaran *Fraud***

Sanksi untuk pelanggaran *fraud* dapat bervariasi tergantung pada yurisdiksi hukum, tingkat keparahan pelanggaran, dan hukum yang berlaku di negara atau wilayah tertentu. Berikut adalah beberapa contoh sanksi yang mungkin diterapkan:

1. Sanksi Pidana. Pelaku *fraud* dapat dikenai sanksi pidana, seperti penjara, denda, atau kombinasi keduanya. Lamanya hukuman penjara dan besarnya denda dapat bervariasi tergantung pada nilai kerugian yang diakibatkan oleh tindakan *fraud* dan tingkat kesalahan yang terlibat.
2. Sanksi Administratif. Pihak berwenang seperti otoritas perbankan, otoritas pajak, atau lembaga pengawas keuangan dapat memberlakukan sanksi administratif terhadap pelaku *fraud*. Sanksi ini dapat berupa pembekuan akun, pencabutan izin usaha, atau larangan terlibat dalam industri tertentu.
3. Pembayaran Ganti Rugi. Pelaku *fraud* dapat diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada korban sebagai kompensasi atas kerugian yang ditimbulkan. Ganti rugi dapat mencakup kerugian finansial, kerugian reputasi, atau kerugian lainnya yang diakibatkan oleh tindakan *fraud*.
4. Tuntutan Perdata. Korban *fraud* dapat mengajukan tuntutan perdata terhadap pelaku *fraud* untuk mendapatkan ganti rugi tambahan melalui jalur hukum sipil. Tuntutan perdata ini dapat berfungsi sebagai upaya untuk mendapatkan kompensasi atas kerugian yang ditimbulkan.
5. Pencabutan Keanggotaan dan Diskualifikasi. Jika pelaku *fraud* adalah anggota dari suatu organisasi profesional, seperti lembaga keuangan atau asosiasi profesi,

mereka dapat menghadapi pencabutan keanggotaan dan diskualifikasi dari praktik mereka sebagai akibat dari pelanggaran etika dan kepercayaan.

Namun sanksi-sanksi ini dapat berbeda dalam setiap yurisdiksi dan kasus-kasus individu. Selain itu, penerapan sanksi juga dapat tergantung pada hasil penyelidikan dan proses hukum yang melibatkan pihak berwenang yang berwenang dalam penanganan kasus-kasus *fraud*.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana atau KUHP merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perbuatan pidana secara materiel di Indonesia. Beberapa KUHP yang berhubungan dengan *fraud* yaitu :

- a. Pasal 209 KUHP – Menyogok / menuap
- b. Pasal 263 KUHP – Membuat surat palsu
- c. Pasal 362 KUHP – Pencurian
- d. Pasal 368 KUHP – Pemerasan
- e. Pasal 372 KUHP – Penggelapan
- f. Pasal 378 KUHP – Penipuan
- g. Pasal 415 KUHP – Penggelapan yang dilakukan dalam jabatan
- h. Pasal 418 / 419 KUHP – Menerima suap / sogok

Serta undang-undang republik indonesia nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi dan undang-undang republik indonesia nomor 20 tahun 2001 tentang perubahan atas undang-undang nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi

#### **2.1.4.5 Dampak Negatif *Fraud***

*Fraud* dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan bagi organisasi. Hal ini termasuk kehilangan aset, pendapatan yang terkikis, serta dampak jangka panjang pada nilai perusahaan. Dampak negatif dari *fraud* memiliki skala yang cukup besar, tidak hanya terbatas pada kerugian finansial, tetapi juga merambah ke aspek-aspek lain. Dikutip dari majalah ACFE (2016) *fraud* juga dapat menimbulkan dampak secara non-finansial yang diuraikan berikut:

1. Berdampak pada kemampuan perusahaan untuk membuka lapangan kerja, menghasilkan barang dan jasa, dan menyediakan layanan publik. Jika sebuah perusahaan mengalami kecurangan yang disebabkan oleh salah satunya karyawannya, perusahaan tersebut pasti akan mengalami kerugian baik kerugian kecil maupun besar. Kerugian yang dialami perusahaan tersebut membuat perusahaan tidak bisa lagi menjalankan kegiatan bisnis seperti sedia kala. Jika kerugian yang dialami besar, bisa saja perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan.
2. Kerusakan reputasi. Reputasi sendiri merupakan pandangan atau persepsi masyarakat terhadap sebuah perusahaan secara keseluruhan. Jika pandangan masyarakat sudah terlanjur negatif terhadap perusahaan maka perusahaan akan mengalami berbagai keadaan seperti berkurangnya konsumen, kepercayaan masyarakat mulai memudar, dipandang jelek. Biaya yang diperlukan perusahaan untuk memperbaiki reputasi juga sangat besar agar kepercayaan dari masyarakat maupun investor dapat dikembalikan ACFE (2016).

3. Kehilangan pekerjaan. Karyawan atau siapapun yang melakukan kecurangan (dalam hal ini jika ketahuan) pasti akan diberhentikan dari posisinya. Hal ini sudah menjadi hal yang paling wajar untuk dilakukan karena orang tersebut sudah gagal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal yang dilakukan tersebut juga pasti telah menyimpang dari prinsip yang dimiliki oleh perusahaan.
4. Dituntut secara hukum. Setiap pelanggaran yang dilakukan pasti akan ada sanksi yang akan dihadapi. Setelah seseorang tertangkap melakukan kecurangan, orang tersebut akan dihadapkan secara hukum dan diberi sanksi berupa denda maupun tindak pidana seadil-adilnya.

Dampak negatif *fraud* dapat bervariasi tergantung pada situasi dan konteks spesifik. Namun, secara umum, *fraud* memiliki konsekuensi serius yang merugikan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan bahkan bisa berdampak pada psikologis Korban *fraud* mungkin mengalami stres, depresi, kecemasan, atau trauma emosional. Pelaku *fraud* juga dapat mengalami rasa bersalah atau ketakutan akan terungkapnya tindakan mereka.

#### **2.1.4.6 Pencegahan *Fraud***

Menurut Steve Alberht dalam Diaz (2013), Beliau mengelompokkan pencegahan *fraud* ke dalam dua kelompok,. Yaitu :

1. Pencegahan *fraud* dengan budaya kerja (*soft control*). Di dalam budaya terdapat empat faktor penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka dan saling tolong-menolong yaitu :
  - a. Menyusun dan mengkomunikasikan kode etik (*code of conduct*) yang mudah dipahami dan dihormati, yang selanjutnya adalah melakukan pengawasan

mengenai keefektifan implementasi kode etik dan menegakkan aturan bila ada pelanggaran.

- b. Memilih atau mempekerjakan individu yang memiliki sikap jujur melalui penyaringan latarbelakang perilaku dan riwayat penyimpangan serta mendidik pegawai tentang kesadaran akan bahayanya tindak kecurangan (*fraud*) dan program anti-*fraud* di perusahaan.
  - c. Menyediakan program yang membantu masalah finansial, psikologi atau sosial pegawai.
  - d. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Pencegahan *fraud* dengan pengendalian intern dan tata kelola terdiri dari :
- a. Menerapkan pengendalian intern yang baik untuk mencegah dan mendeteksi *fraud*.
  - b. Mencegah terjadinya kolusi.
  - c. Mendorong pihak ketiga agar mematuhi kebijakan perusahaan termasuk yang terkait dengan hubungan bisnis yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
  - d. Memantau dan mengenal pegawai khususnya perilaku yang menyimpang sehingga dapat lebih dini membina pegawai tersebut.
  - e. Sistem pelaporan atau pengaduan *fraud* (tips *hotline* atau *whistleblower system*)
  - f. Hukuman. Ketakutan pelaku dan pelaku potensial akan hukuman yang jelas dan tegas menghalangi terjadinya perbuatan tidak jujur dan *fraud*.

Selain daripada itu, otoritas jasa keuangan republik indonesia nomor 39 /pojk.03/2019 merancang peraturan mengenai penerapan strategi anti-*fraud* bagi

bank umum yang mana strategi anti-*fraud* yang disusun secara komprehensif-integralistik dan diimplementasikan dalam bentuk sistem pengendalian *fraud* diterapkan dengan menggunakan perangkat-perangkat yang merupakan penjabaran dari 4 (empat) pilar yang saling berhubungan, sebagai berikut:

1. Pencegahan.

Pilar yang memuat perangkat-perangkat yang ditujukan untuk mengurangi potensi terjadinya *fraud*, yang paling sedikit mencakup kesadaran anti *fraud* (anti *fraud awareness*, identifikasi kerawanan, dan kebijakan mengenal karyawan (*know your employee*)).

2. Deteksi.

Pilar deteksi ini memuat perangkat-perangkat yang ditujukan untuk mengidentifikasi dan menemukan kejadian *fraud*, yang paling kurang mencakup kebijakan dan mekanisme *whistleblowing*, pemeriksaan dadakan (*surprise audit*), dan sistem pengawasan (*surveillance system*).

3. Investigasi, Pelaporan, dan Sanksi.

Pilar ini memuat perangkat yang ditujukan untuk menggali informasi, sistem pelaporan termasuk pengenaan sanksi atas kejadian *fraud*, yang paling kurang mencakup investigasi, pelaporan dan pengenaan sanksi.

4. Pemantauan, Evaluasi, dan Tindak Lanjut.

Pilar ini memuat perangkat-perangkat yang ditujukan untuk memantau dan mengevaluasi kejadian *fraud* serta tindak lanjut yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi, paling kurang mencakup pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut.

#### **2.1.4.7 Indikator Pencegahan *Fraud***

Dalam menilai pencegahan *fraud* dibutuhkan suatu indikator sebagai ukuran dalam pencegahan *fraud*. Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012) dalam Fatmawati (2015) indikator dalam pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut:

##### **1. Budaya Jujur dan Etika Yang Tinggi**

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti *fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang diambil. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan para pegawai.

##### **2. Tanggung jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud***

*Fraud* tidak mungkin terjadi tanpa adanya kesempatan untuk melakukannya dan menyembunyikan perbuatan itu. Manajemen bertanggungjawab untuk mengidentifikasi dan mencegah *fraud*, mengambil langkah-langkah yang teridentifikasi untuk mencegah *fraud*, serta memantau pengendalian internal yang mencegah dan mengidentifikasi *fraud*.

##### **3. Pengawasan Oleh Komite Audit**

Komite audit mengemban tanggungjawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal organisasi. Dalam memenuhi tanggung jawab ini komite audit memperhitungkan potensi diabaikannya

pengendalian internal oleh manajemen serta mengawasi proses pencegahan *fraud* dan program pengendalian *fraud* oleh manajemen. Komite audit juga membantu menciptakan tone at the top yang efektif tentang pentingnya kejujuran dan perilaku etis dengan mendukung semangat anti *fraud* oleh manajemen.

### **2.1.5 Hubungan Antara Kode Etik Dengan *Fraud***

Hubungan antara kode etik dan *fraud* sangat erat karena kode etik berperan penting dalam mencegah terjadinya praktik curang dan mengurangi risiko *fraud* di dalam suatu organisasi. Etika merupakan suatu konsep yang dibentuk melalui moral dan memiliki nilai kebenaran yang dapat dijadikan sebagai tindakan sosial oleh suatu kelompok atau individu (Sanggarwangi, 2021). Sementara itu, *fraud* menurut The Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE 2017) mencakup tindakan secara sengaja dilakukan dan melawan dengan maksud tertentu (manipulasi atau memberikan laporan yang keliru kepada pihak lain) yang dilakukan oleh orang - orang baik dari dalam maupun luar organisasi, dengan maksud untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri atau kelompok yang secara langsung maupun tidak langsung tentunya merugikan pihak lain. Ketika kita menghubungkan kedua teori ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kode etik memiliki peran yang sangat penting dalam mencegah *fraud*. Kode etik memberikan dasar moral yang jelas kepada individu atau kelompok dalam organisasi untuk memahami apa yang dianggap benar dan salah dalam tindakan mereka. Dengan memiliki panduan moral yang kuat, individu diharapkan akan lebih cenderung untuk menghindari tindakan *fraud* yang melanggar etika dan hukum. Dengan kata lain, kode etik dapat membantu mencegah *fraud* dengan menciptakan lingkungan di mana perilaku yang tidak etis

tidak diterima, sehingga melindungi pihak lain dari kerugian yang dapat disebabkan oleh tindakan *fraud*. Jadi, hubungan antara kode etik dan pencegahan *fraud* adalah bahwa kode etik dapat menjadi alat yang efektif dalam meminimalkan risiko terjadinya *fraud* dalam suatu organisasi.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kode etik ialah pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Tujuannya agar profesional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai atau nasabahnya. Melalui kode etik, pegawai diberikan panduan yang jelas tentang perilaku yang diterima dan tidak diterima. Dengan mematuhi kode etik, pegawai diarahkan untuk bertindak secara etis, transparan, dan bertanggung jawab, sehingga mengurangi risiko terjadinya praktik *fraud*. Selain itu, kode etik juga dapat mendorong pegawai untuk melaporkan pelanggaran atau indikasi kecurangan yang mereka temui. Mekanisme pelaporan ini menciptakan lingkungan yang mendukung transparansi, di mana pegawai merasa aman untuk melaporkan kecurangan. Dengan adanya laporan tersebut, tindakan *fraud* dapat terdeteksi lebih awal, memungkinkan tindakan pencegahan dan penanganan yang tepat. Kode etik juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang menekankan pemisahan tugas dan tanggung jawab yang jelas. Prinsip pemisahan tugas ini mengurangi risiko konflik kepentingan dan memberikan perlindungan terhadap kesempatan peluang *fraud*. Dengan adanya pemisahan tugas yang baik, tidak ada satu individu yang memiliki kontrol dan akses yang terlalu besar, sehingga mengurangi peluang pelaku *fraud* untuk memanfaatkan posisi mereka. Dengan mengikuti kode etik, organisasi menciptakan lingkungan kerja yang etis, transparan, dan akuntabel. Kode etik yang

kuat akan memberikan panduan yang jelas tentang perilaku yang diharapkan, meningkatkan kesadaran akan risiko *fraud*, serta mendorong karyawan untuk bertindak dengan integritas. Dengan demikian, implementasi dan pematuhan terhadap kode etik akan membantu mengurangi insiden *fraud* dalam organisasi.

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Adapun Penelitian Terdahulu yang berhubungan dengan objek peneliti untuk dijadikan sebagai bahan referensi, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO | PENELITI  | JUDUL   | TAHUN | HASIL   |
|----|---|---|-------|---|
| 1  | Riva Ubar<br>Harahap &<br>Sarah Ayu<br>Amalia Putri | Pengaruh Penerapan<br>Kode Etik Dan<br>Skeptisisme<br>Profesional Auditor<br>Terhadap<br>Pendeteksian <i>Fraud</i><br>Pada Kantor BPKP<br>Perwakilan Provinsi<br>Sumatera Utara | 2018  | Hasil penelitian menunjukkan penerapan kode etik memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap pendeteksian <i>fraud</i> pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Dan penerapan kode etik dan skeptisisme profesional memiliki pengaruh secara simultan pada pendeteksian <i>fraud</i> pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. |
| 2  | Hatta Zul &<br>Erwin<br>Yulianto                    | Analisis Yuridis<br>Mengenai<br>Kedudukan Kode<br>Etik Bankir Dalam<br>Dimensi Tindak<br>Pidana Perbankan   | 2021  | Hasil penelitiannya menegaskan bahwa Kode etik bankir berbentuk tertulis yang ditetapkan secara formal oleh organisasi profesi. Kode etik bankir bertujuan untuk menjaga martabat   |

| NO | PENELITI       | JUDUL   | TAHUN | HASIL   |
|----|----------------|---|-------|---|
|    |                |   |       | <p>profesi yang bankir, dan untuk melindungi masyarakat dari penyalahgunaan keahlian dan/atau otoritas profesional. Penanaman kode etik bankir terhadap pegawai bank dapat meminimalisir terjadinya tindak pidana perbankan. Karena adanya mindset (pola pikir) bahwasanya pelayanan kepada masyarakat adalah hal utama, pengambilan keuntungan untuk diri sendiri dan golongan merupakan tindakan tidak terpuji. Serta adanya perasaan bersalah (<i>feeling guilty</i>) jika tidak menjalankan profesi dengan baik, hal ini tentunya menjadikan profesional perbankan menjaga martabatnya.</p> |
| 3  | Askiatul Amila | Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) Di Bni Syariah Kantor Cabang Jember | 2018  | Hasil penelitiannya menunjukkan Audit Internal di Kantor Cabang Jember BNI Syariah memiliki peran penting dalam mencegah kecurangan melalui proses pemeriksaan kecurangan di sektor operasional sebagai bagian dari strategi pencegahan kecurangan dalam perusahaan yang  |

| NO | PENELITI                    | JUDUL  | TAHUN | HASIL  |
|----|-----------------------------|--|-------|--|
|    |                             |  |       | dampaknya dapat mempengaruhi penurunan kecurangan ( <i>fraud</i> ).  |
| 4  | Ida Nurhayati & Rita Farida | Pelanggaran Etika Profesi Bankir Dalam Dimensi Kejahatan Perbankan | 2018  | Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah pejabat korporasi dan para bankir, yang pekerjaannya bertanggung jawab dalam mengelola keuangan nasabah atau masyarakat kemudian mereka melanggar ketentuan kerjanya, melanggar kepercayaan masyarakat, meskipun wujud kepercayaannya berbeda-beda. Seperti halnya profesi yang lain, seperti pejabat publik, juga diberi kepercayaan dalam melayani kepentingan masyarakat umum, sedangkan bankir telah diberi kepercayaan khusus dalam pengelolaan keuangan masyarakat. Semua hal tersebut itu dapat disimpulkan sebagai pelanggaran etika dan kejahatan dalam suatu profesi. Unsur kepercayaan di sini menjadi sesuatu yang sangat penting, mengingat mereka bekerja atas amanat rakyat/masyarakat bagi (pejabat publik) dan profesi bankir |

| NO | PENELITI    | JUDUL   | TAHUN | HASIL  |
|----|-------------|---|-------|--|
|    |             |   |       | berdasar atas kepercayaan nasabah.   |
| 5  | Sri Hasanah | Pengaruh Penerapan Aturan Etika, Pengalaman Dan Skeptisme Profesional Auditor Terhadap Pendektsian Kecurangan | 2010  | Kesimpulan dari hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel penerapan aturan etika, pengalaman, dan skeptisme profesional auditor memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan dalam mendekripsi kecurangan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari uji parsial ditemukan bahwa skeptisme profesional auditor menjadi variabel yang paling dominan pada pendektsian tindakan kecurangan dibandingkan variable penerapan aturan etika dan pengalaman. |

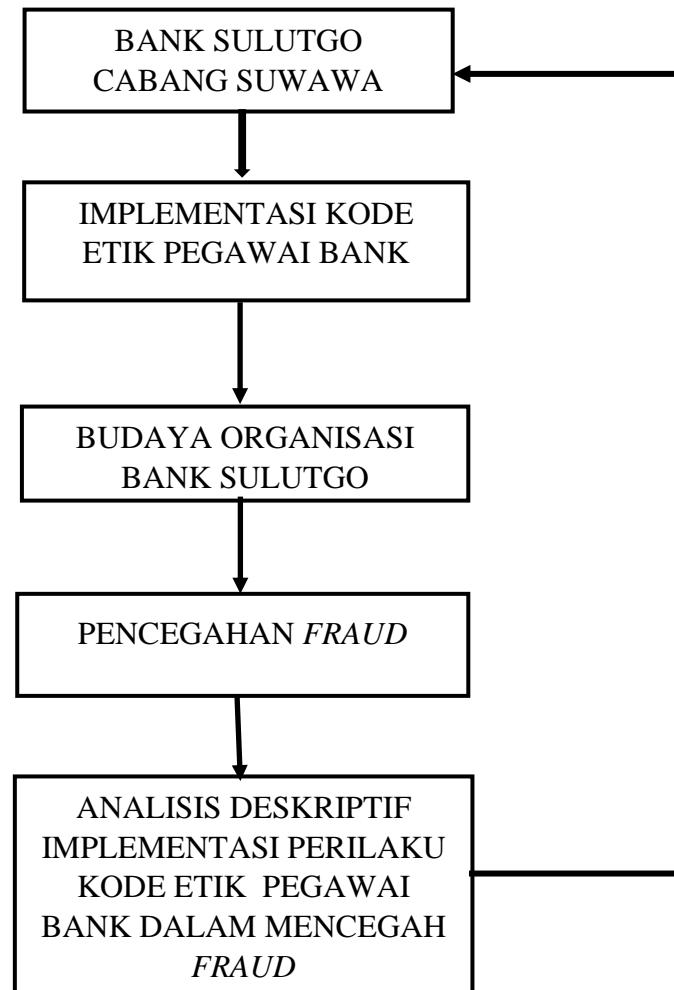
## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah penelitian perlu dibuat kerangka pikir atau konsep dengan tujuan membuat arah penelitian menjadi jelas. Penanaman kode etik bankir terhadap pegawai bank dapat meminimalisir terjadinya tindak pidana perbankan. Implementasi kode etik pegawai bank dipatuhi atau tidaknya dapat dilihat dari bagaimana mereka menerapkan budaya organisasi bank yang harusnya menjadi

pedoman perilaku pegawai dan bagaimana mereka mencegah *fraud* sebagai musuh utama keberlangsungan citra Bank SulutGo

Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun suatu kerangka pikir yang dapat dilihat seperti gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah “Implementansi Kode Etik Pegawai Bank dalam Mencegah *Fraud*” Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu di Bank SulutGo Cabang Suwawa. Yang akan menjadi informan dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai bank yang ditentukan peneliti sendiri sampai akhirnya semua data yang perlukan terkumpul

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif analisis. Penelitian kualitatif dengan desain deskriptif adalah penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Koentjaraningrat, 1993, hlm. 89). Dengan kata lain adalah bahwa penelitian kualitatif dengan desain deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran rinci dan mendalam tentang individu atau kelompok tertentu serta menggambarkan keadaan dan gejala yang sedang diamati.

##### **3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiono (2019:221), definisi operasional variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk menentukan data apa saja dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalisasikan variabel-variabel seperti yang telah tergambar dalam kerangka pemikiran dengan tujuan untuk menentukan indikator-indikator variabel yang bersangkutan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini berdasarkan kajian pustaka, yaitu:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

| Variabel               | Dimensi                        | Indikator  |
|------------------------|--------------------------------|--|
| KODE ETIK PEGAWAI BANK | Budaya Organisasi Bank SulutGo | a. Berintegritas<br>b. Standar Kerja Tinggi<br>c. Gotong Royong<br>d. Orientasi Pelanggan  |
| MENCEGAH <i>FRAUD</i>  |                                | a. Budaya Jujur dan Etika Yang Tinggi<br>b. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan <i>Fraud</i><br>c. Pengawasan Oleh Komite Audit |

Sumber: Budaya Organisasi Bank Sulutgo (2018) & Amin Widjaja Tunggal

(2012) dalam Fatmawati (2015)

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.3.1 Jenis Data

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), Menurut Sugiyono (2013:27): “Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder”. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Jenis data kualitatif didefinisikan sebagai data

yang berdasar pada argumen. Argumen ini bisa direpresentasikan dalam bentuk kata-kata dan kalimat, bukan angka. Agar dapat membuat dan menyusun argumen, peneliti dapat mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti hasil analisis dokumen, wawancara, diskusi hingga transkip observasi. Selain itu, peneliti dapat pula melampirkan data kualitatif berupa foto maupun sebuah rekaman video.

### **3.2.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli atau langsung dari objek yang diteliti. Data primer dikumpulkan oleh peneliti sendiri dan dapat berupa hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi dengan pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa. Wawancara tersebut dapat mengungkapkan persepsi pegawai mengenai pentingnya kode etik, sejauh mana kode etik diterapkan dalam praktik sehari-hari, dan hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi dalam implementasinya. Selain itu, observasi langsung di tempat kerja juga dapat memberikan pemahaman tentang perilaku nyata pegawai dalam situasi kerja yang berpotensi terkait dengan risiko *fraud*. Dengan mengumpulkan data primer ini, penelitian akan dapat mengidentifikasi pola perilaku yang mendukung pencegahan *fraud* berdasarkan implementasi kode etik.
2. Data sekunder yaitu berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini didapatkan dari laporan-laporan yang biasanya mencakup informasi mengenai kepatuhan pegawai terhadap kode etik, program pelatihan etika, dan upaya pencegahan *fraud* yang dilakukan oleh bank, laporan

ini bisa didapatkan pada laporan tahunan bank – bank. data sekunder tambahan bisa melalui berita dan artikel yang terkait dengan topik penelitian saya,

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah metode pengumpulan data yaitu teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data Riduwan (2010). Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, observasi, wawancara, dokumentasi.

#### 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung (Riyanto (2010:96). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tentang kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa.

#### 2. Wawancara

Menurut Banister dkk (dalam Basuki, 2006) wawancara merupakan percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara tersruktur. Wawancara terstruktur yaitu wawancara yang berlangsung mengacu pada satu rangkaian pertanyaan yang telah disusun. Melalui wawancara mendalam dengan pegawai di Bank SulutGo Cabang Suwawa, peneliti berupaya untuk memahami pandangan, sikap, dan pengalaman para pegawai terkait dengan pelaksanaan kode etik dalam upaya mencegah tindakan kecurangan.

Berikut tabel informan yang akan peneliti wawancara:

Tabel 3.2 Informan Penelitian

| NAMA               | JABATAN               |
|--------------------|-----------------------|
| Moh. Ridwan Ismail | ASS OPR SDM Umum      |
| Ivanna D.P. Lahay  | Manager SDM & Umum    |
| Sri Wahyuni Hasyim | Manager Kredit        |
| Baharudin Ilahude  | ASS OPS ADM Transaksi |
| Astia Tahir        | Nasabah               |

### 3. Dokumentasi

Sugiyono (2018:476) mendefinsikan dokumentasi sebagai cara yang digunakan untuk mendapatkan suatu data dan informasi yang mana berbentuk dokumen, arsip, buku, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mana dapat mendukung penelitian. Dalam metode ini, peneliti akan mengumpulkan berbagai bentuk dokumen terkait pelaksanaan kode etik dan upaya pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa.

#### 3.2.5 Metode Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Dalam konteks ini, analisis kualitatif memungkinkan penyelidikan mendalam mengenai bagaimana nilai-nilai etika diterjemahkan ke dalam tindakan nyata di tempat kerja.

Salahsatu pendapat menyatakan bahwasanya analisis data kualitatif ialah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang didapatkan dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami dan temuannya bisa diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2016).

Pendapat dari Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015: 92 – 99) menyatakan bahwa langkah-langkah dalam teknik analisa data untuk menganalisis data, antara lain: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dan dalam mendapatkan keabsahan data, maka dalam penelitian dilakukan teknik pemeriksaan keabsahan data terlebih dahulu. Menurut Moleong (2011: 330) bahwa keabsahan data pada penelitian kualitatif dapat diperoleh melalui triangulasi. Penjelasan dalam menganalisis data dan mendapatkan keabsahan data adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data. Pada tahap ini, peneliti mendapatkan data dari lokasi penelitian yang cukup banyak. Maka dari itu peneliti memerlukan langkah-langkah pencatatan secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lokasi penelitian yang diteliti maka jumlah data yang diperoleh peneliti semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh sebab itu, peneliti perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Reduksi data dalam hal ini berguna untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.
2. Penyajian Data. Setelah tahap data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu mendisplaykan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat,

bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Melalui tahap mendisplaykan data, dapat mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut.

3. Triangulasi. Teknik triangulasi yang digunakan peneliti adalah triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2015, hlm. 373) Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Pada langkah ketiga dalam analisis data kualitatif, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten peneliti pada saat kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil lokasi penelitian**

Bank SulutGo yang dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara ini berdiri pada tahun 1961 oleh Raden Hadiwido. Bank SulutGo atau biasa disingkat BSG telah berperan aktif dalam dinamika pembangunan perekonomian Indonesia, khususnya daerah Sulawesi Utara dan Gorontalo. Bank SulutGo memiliki satu kantor pusat, 1 kantor cabang utama dan 25 kantor cabang yang tersebar di beberapa daerah seperti di Jakarta, Malang, Surabaya, dan pastinya di beberapa daerah di Gorontalo serta Sulawesi utara.

Dengan mempertahankan kinerja dan performa Bank SulutGo, saat ini cakupan jaringan kegiatan operasional semakin diperluas hingga ke pelosok daerah yang belum tersentuh layanan perbankan dengan mendirikan kantor kas daerah. Salahsatunya adalah PT Bank SulutGo (BSG) Cabang Suwawa yang berada di Jl. Pasar Minggu No.91 Desa Bubeya Kec. Suwawa Kab. Bone Bolango, Provinsi Gorontalo. Pada awalnya, BSG Cabang Suwawa ini berstatus sebagai kantor kas yang berdiri pada tahun 2004 dalam naungan Bank SulutGo Cabang Kota Gorontalo. Seiring berjalananya waktu, dengan adanya pengelolaan kas daerah Kabupaten Bone Bolango akhirnya kantor kas tersebut kini beralih status menjadi kantor cabang pada tahun 2015.

Berdirinya suatu bank tak lepas dari visi misinya. Bank SulutGo sendiri memiliki visi menjadi bank inovatif, berdaya saing tinggi dan berorientasi pada kepuasan nasabah. Sedangkan misinya yaitu berkontribusi dalam pembangunan daerah yang berdikari dan berkeadilan, terus berinovasi menciptakan model bisnis, layanan & produk yang terbaik serta bernilai tambah kepada nasabah, menciptakan human capital sebagai pilar penting dalam pencapaian visi perusahaan, dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

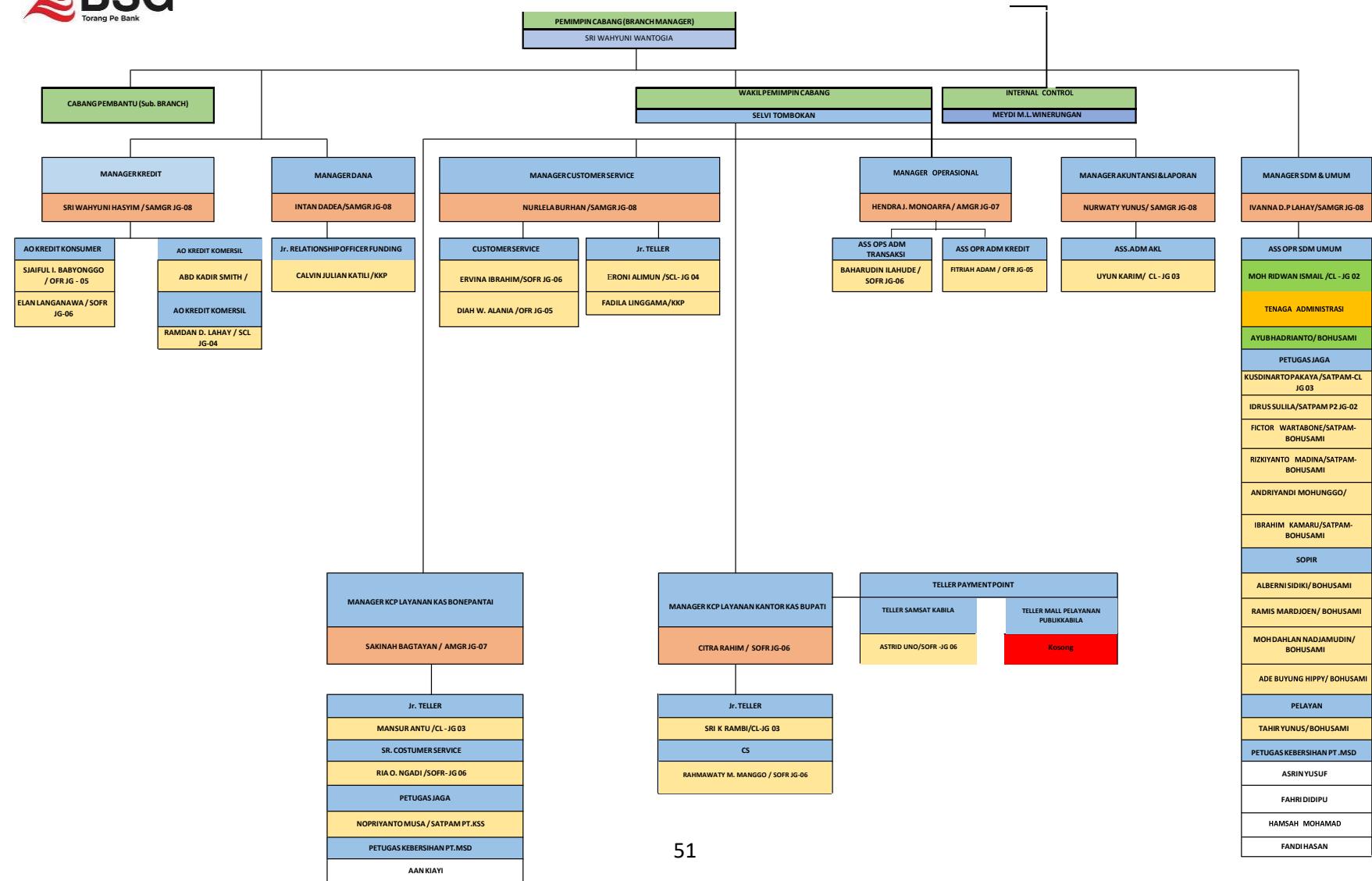
Struktur organisasi bank bertujuan untuk mengatur dan mengelola operasi bank dengan efisien dengan membagi tanggung jawab kepada masing-masing pegawai. Bank SulutGo Cabang Suwawa sendiri memiliki 30 Pegawai. Ibu Sri Wahyuni Wantogia selaku Pemimpin Cabang (*Branch Manager*) memiliki tanggung jawab penuh atas aktivitas yang terjadi di kantor cabang, tugasnya adalah memantau, memeriksa ulang, dan mengevaluasi keberhasilan di kantor cabang. Ditemani Ibu Selvi Tombokan selaku wakil Pemimpin Cabang dan Ibu Meydi M.L. Winerungan sebagai Internal Control. Ketiga jabatan tersebut merupakan 3 jabatan teratas di kantor cabang. Adapun beberapa bagian tugas lainnya mencakup :

1. Ao Kredit Consumer dan Ao Kredit Komersil yang dibawahi Manager Kredit,
2. Jr. Relationship Officer Funding yang dibawahi Manager Dana,
3. Customer Service dan Teller yang dibawahi Manager Customer Service,
4. Ass. Ops. Adm. Transaksi dan Ass Opr Adm Kredit yang dibawahi Manager Operasional,
5. Ass. Adm. Akl yang dibawahi Manager Akuntansi & Laporan,

6. Ass. Opr. Sdm Umum dan Tenaga Administrasi yang dibawahi Manager Sdm & Umum,
7. Jr. Teller dan Sr, Customer Service yang dibawahi Manager KCP Layanan Kas Bone Pantai,
8. Jr. Teller dan CS yang dibawahi Manager KCP Layanan Kantor Kas Bupati,
9. Teller Samsat Kabilia.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank SulutGo Cabang Suwawa



## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Hasil Penelitian

Setiap bank harus memiliki nilai-nilai bank (*corporate values*) yang mencerminkan sikap moral bank dalam menjalankan aktivitas usahanya.

Sesuai rumusan masalah yang tertera, untuk mengetahui bagaimana implementasi kode etik pegawai bank di Bank SulutGo Cabang Suwawa. Peneliti bertanya kepada informan apakah kode etik efektif atau tidak dalam mencegah *fraud*, Ibu Ivanna D.P. Lahay selaku Manager SDM & Umum menjawab sebagai berikut:

“Kode etik yang diterapkan di Bank SulutGo, itu sampai saat ini masih efektif dicabang kita. Kalau kita liat Di Cabang Suwawa itu sendiri untuk *fraud* itu tidak ada. Jadi semua ini yang ada pegawai seluruh Bank SulutGo khususnya Cabang Suwawa itu masih terlihat efektif” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian untuk mengetahui bagaimana pencegahan *fraud* oleh pegawai bank di Bank SulutGo Cabang Suwawa, peneliti bertanya kepada informan apakah ada acara khusus pada BSG Suwawa dalam mencegah *fraud* agar tidak terjadi *fraud* seperti pada cabang bank lain? Ibu Ivanna D.P. Lahay kembali menjelaskan:

“Disini kita setiap hari ada *morning briefing*, kemudian ada rapat, dan ada Audit Internal yang setiap bulannya diawasi tim audit.”

Bapak Moh. Ridwan Ismail pun menjawab pertanyaan yang sama sebagai berikut:

“Kalau untuk program mencegah semua Bank SulutGo itu sama. Ada sosialisasi, pengisian formulir anti-*fraud* yang kita harus tanda tangan diatas materai dari kantor pusat. Jadi kembali lagi ke diri kita masing-masing bagaimana kita meminimalisir resiko itu. Kegiatan disini paling banyak

cuma zoom meeting dari pusat satu tahun bisa 3-4 kali”  
(Senin, 12 Februari 2024)

Ibu Wahyuni Hasyim selaku Manager Kredit menambahkan sebagai berikut

“Sebenarnya itu lebih ke saling mengingatkan sih ke pegawai supaya tidak melakukan *fraud*.” (Senin, 12 Februari 2024)

Peneliti bertanya lebih lanjut tentang apa langkah awal pegawai jika menemukan adanya *fraud*? Dan melapor kemana? Pak Moh. Ridwan Ismail menegaskan;

“Kita ada *whistleblowing* (*system*). Disaat kita melapor kesitu identitas yang melapor itu dirahasiakan. Beda sama kalau kita lapor ke pimpinan langsung. Kalo ke Whistleblowing System itu kayanya langsung ke pusat. Itu kan ada kontaknya ke pusat” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian untuk mengetahui bagaimana Implementasi kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa, peneliti bertanya kode etik yang mana yang jadi pedoman pegawai bank? Ibu Sri Wahyuni Hasyim menanggapinya sebagai berikut:

“Ini 9 kode etik bankir” (Senin, 12 Februari 2024)

Lalu peneliti bertanya kembali tentang bertanya apakah 9 kode etik tersebut dirangkum/diadaptasi menjadi Budaya Organisasi Bank SuluGo yaitu BSGO (Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, Orientasi Pelanggan)? Ibu Sri Wahyuni Hasyim menanggapinya sebagai berikut:

“Iya pasti” (Senin, 12 Februari 2024)

Pernyataan Ibu Sri Wahyuni Hasyim dibenarkan juga oleh Bpk. Moh Ridwan Ismail. Jadi, yang menjadi panduan kode etik bagi para pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa sebagai salahsatu cara dalam mencegah *fraud* yaitu 9 kode etik berupa seorang bankir patuh dan taat pada ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, seorang bankir melakukan pencatatan yang benar mengenai segala transaksi yang bertalian dengan kegiatan banknya, seorang bankir menghindarkan diri dari persaingan yang tidak sehat, seorang bankir tidak menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, seorang bankir menghindarkan diri dari keterlibatan dalam pengambilan keputusan dalam terdapat pertentangan kepentingan, seorang bankir menjaga kerahasiaan nasabah dan banknya, seorang bankir memperhitungkan dampak yang merugikan dari setiap kebijakan yang ditetapkan banknya terhadap keadaan ekonomi, sosial dan lingkungan, seorang bankir tidak menerima hadiah atau imbalan yang memperkaya diri pribadi maupun keluarganya, seorang bankir tidak melakukan perbuatan tercela yang dapat merugikan citra profesinya.

Menurut penuturan pegawai yang peneliti wawancara, 9 kode etik tersebut pun diadaptasi dalam budaya organisasi Bank SulutGo yang disingkat menjadi BSGO. Terdiri dari Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, dan Orientasi Pelanggan sebagai bentuk pedoman pegawai dalam bertindak, bersikap dan berperilaku.

Yang dapat disimpulkan bahwa implementasi kode etik ini efektif dalam mencegah *fraud* ialah dengan adanya pernyataan dari beberapa pegawai seperti pak Moh. Ridwan Ismail sebagai berikut:

“Alhamdulillah selama ini disini tidak pernah (terjadi *fraud*)”  
(Senin, 12 Februari 2024)

Pak Rudin Ilahude juga mengungkapkan hal yang sama sebagai berikut

“Kalo disini alhamdulillah tidak ada, kalo setahu saya”  
(Senin, 12 Februari 2024)

Untuk lebih jelasnya bagaimana implementasi pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa dalam mencegah *fraud*, berikut hasil wawancara peneliti berdasarkan indikator yang ditentukan sebelumnya.

#### A. Berintegritas

Berikut merupakan hasil wawancara dengan beberapa pegawai bank, yang pertama adalah Moh. Ridwan Ismail selaku Ass. Opr. SDM Umum tanggal 12 Februari 2024: Bagaimana sikap anda untuk tetap berpegang teguh dalam menjalankan integritas dalam menghindari penyalahgunaan jabatan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain dan tetap menjaga rahasia bank?

“Kalo saya pribadi lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Jadi untuk penyalahgunaan jabatan kalau dilihat dari sistem kerjanya di Bank SulutGo Suwawa, kayanya (pemikiran) kesitu sih tidak ada.” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian, peneliti bertanya lebih lanjut mengenai Pak Ridwan yang memiliki jabatan, tentunya memiliki peluang dalam berbuat, apa hal ini dikarenakan informan memikirkan resiko? Kemudian Informan memberikan keterangan sebagai berikut:

“Iya. Karena setiap orang yang bekerja disini tetap meminimalisir lebih dulu apa yang mau terjadi” (Senin, 12 Februari 2024)

Dengan pertanyaan yang sama, peneliti bertanya kepada Ibu Sri Wahyuni Hasyim selaku Manager Kredit, informan pun memberikan jawaban yang hampir sama:

“Tetap sesuai aturan semua kerja, kita kerja sesuai SOP, sesuai BPP yang ada. Itu yang bikin kita tetap selalu berpegang teguh , Jadi saya yang punya jabatan manager kredit, misalnya ada keluarga (sebagai) calon debitur, itu kan biasanya kalo kita ada wewenang ‘ah itu keluarga kita, kita tolong saja’ Tapi tidak boleh seperti itu. Jadi tetap semua harus sesuai prosedur” (Senin, 12 Februari 2024)

Ibu Ivanna D.P Lahay menambahkan bahwasanya:

“Ya salahsatunya kita sudah ada di Bank SulutGo, kami juga sudah melakukan pernyataan terkait dengan penyalahgunaan jabatan yang sudah kami tanda tangani. Ada surat yang diawal kontrak ada yang setiap tahunnya di update.” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian Pak Baharudin Ilahude selaku Ass. Ops. Adm. Transaksi ketika ditanya hal yang sama beliau menjawab:

“Alhamdulillah saya sudah bekerja selama 10 tahun disini. Alhamdulillah diberikan pekerjaan, alhamdulillah bisa jaga integritas itu.” (Senin, 12 Februari 2024)”

Selanjutnya peneliti bertanya kepada salahsatu nasabah Bank SulutGo yang merupakan bendahara dari SMPN 1 Bone Raya yaitu Ibu Astia Tahir yang tiap bulannya selalu melakukan pemindah buku di Bank SulutGo Cabang Suwawa : Bagaimana anda menilai integritas pegawai BSG Suwawa dalam menjalankan tugasnya?

“Menurut penilaian saya pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa selalu menjalankan tugasnya dengan baik, jujur, dan adil” (Selasa, 28 Mei 2024)

Dari hasil wawancara, para pegawai di BankSulutGo Cabang Suwawa berusaha mempertahankan integritas yang mereka dengan memiliki kesadaran diri

yang lebih mempertahankan pekerjaan mereka dibandingkan harus dirusak ketika tidak mempertahankan integritas. Para informan tersebut menegaskan bahwa mereka lebih memilih menaati aturan yang ada untuk menghindari resiko yang dapat berakibat kepada diri mereka sendiri. Hal ini didukung dengan pernyataan salahsatu nasabah bahwa pegawai di Bank tersebut selalu melaksanakan tugas dengan baik, jujur dan adil. Yang artinya para pegawai memegang teguh integritas dalam menjalan tugas mereka.

### **B. Standar Kerja Tinggi**

Standar kerja tinggi bagi pegawai bank merupakan fondasi utama yang memastikan kepercayaan publik terhadap lembaga keuangan, integritas personal, dan kualitas layanan. Wirawan (2009) mendefinisikan Standar kerja adalah sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu

Hasil wawancara dengan informan yaitu Ibu Ivanna D.P. Lahay dengan pertanyaan dalam upaya mencapai standar kerja tinggi di lingkungan bank, apa yang menurut anda merupakan kontribusi utama dari sikap anda? Apakah kontributif dan memberi nilai tambah, kompeten dan berdaya saing tinggi, atau mungkin lebih kepada sikap kreatif dan inovatif? Sebagai berikut:

“Disetiap perusahaan, setiap pegawai, kita dituntut untuk selalu punya nilai budaya organisasi. Jadi setiap masing-masing pegawai dituntut untuk berintegritas, punya standar kerja yang tinggi, gotong royong, kemudian mempunyai kontribusi nilai tambah dan kompeten berdaya saing tinggi. Itu wajib ya, jadi setiap tahunnya kita ada nilai KPI (Kompetensi Penilaian Pegawai) perusahaan jadi berdasarkan itu yang akan dilihat nanti” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian pertanyaan yang sama ditanyakan kepada Pak Moh. Ridwan Ismail sebagai berikut:

“Disaat kita punya skill lebih, contohnya saya dibagian Umum sebagai Asisten Operasional, disuatu saat ada gangguan jaringan, itu kan sebenarnya tugas koordinator IT, tapi koordinator IT sudah tidak mampu. Saya yang punya kelebihan itu bisa membantu memperbaiki. Tapi tidak mengabaikan tugas pokok kita” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian dalam mencapai standar kerja tinggi juga dijawab oleh Ibu Sri Wahyuni Hasyim sebagai berikut:

“Kalo kontributif dan memberi nilai tambah, kita harus cari debitur yang kompeten dan bagus supaya pencairan kredit ketika pengembaliannya itu lancar, jadi tidak bikin kredit yang bermasalah” (Senin, 12 Februari 2024)

Lalu peneliti bertanya kepada Pak Baharudin Ilahude dengan pertanyaan yang sama dan beliau menjawab sebagai berikut :

“Tiga tiga nya saya masih diupayakan harus ada” (Senin, 12 Februari 2024)

Peneliti bertanya kepada nasabah yaitu Ibu Astia Tahir : Bagaimana kualitas layanan selama pemindah bukuan di Bank tersebut dan apakah pernah mengalami kejadian yang membuat anda merasa kurang percaya dengan keamanan di Bank SulutGo?

“Tidak pernah. Kualitas pelayanannya sangat lancar dan baik”

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa para pegawai telah mengimplementasikan beberapa sikap dalam mencapai standar kerja tinggi mereka dalam bekerja dan berupaya untuk terus mencapai standar kerja tinggi sebab setiap tahun Di Bank SulutGo Cabang Suwawa terdapat kompetensi penilaian pegawai (KPI). Hal ini didukung oleh pernyataan salahsatu nasabah bahwa beliau merasakan kualitas pelayanan yang lancar dan tetap percaya dengan keamanan di Bank SulutGo.

### C. Gotong Royong

Gotong royong bukan hanya mendorong kinerja yang lebih baik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan bagi bank. Maka dari itu dalam wawancara, peneliti bertanya mengenai bagaimana upaya pegawai dalam membangun hubungan kerja sama internal yang produktif dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri? Hasil wawancara dengan Bapak Moh. Ridwan Ismail adalah sebagai berikut:

“Dalam suatu organisasi kita harus lebih saling bekerja sama, membantu satu sama lain. Karena suatu pekerjaan kalo kita lakukan sendiri pasti tidak akan sempurna tanpa ada kerja sama dari orang lain, tanpa ada koordinasi. Jadi yang paling penting menurut saya saling koordinasi antara satu seksi dengan seksi yang lain, karena kalau dipikir antara satu seksi dan seksi lain saling memerlukan, tidak bisa kita berjalan sendiri. Kalau saling menjaga, saling membantu, pasti semua lancar, tergantung cara komunikasi kita bagaimana, kalo sopan ke seksi yang lain semua aman.” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian pada pertanyaan yang sama Ibu Ivanna D.P. Lahay juga menegaskan bahwa:

“Setiap bulannya mungkin sebulan sekali kita ada rapat, atau *morning briefing* yang setiap harinya dilakukan, itu kalo ada yang perlu dipertanyakan atau ada kesulitan disetiap unit kerja itu kita sharing. Jadi otomatis kita ada ide dari unit lain seperti ini itu. Jadi selama kita masih ada komunikasi yang bagus saya rasa ego itu tidak ada” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian ibu Sri Wahyuni Hasyim menambahkan sebagai berikut:

“Kalo disini saya punya 4 orang tim kerja, jadi disini tidak pernah dikasih beda.” (Senin, 12 Februari 2024)

Lalu dari pernyataan Pak Baharudin Ilahude menjawab pertanyaan yang sama berikut:

“Kalo membangun (kerja sama) internal itu kalo dari pribadi saya ingin bergaul dengan orang dibagian manapun”

Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan budaya organisasi berupa gotong royong oleh pegawai diimplementasikan melalui sikap saling kerja sama dibawah koordinasi antar seksi, tidak membeda-bedakan pegawai, menanamkan sikap bergaul dengan sesama dan saling komunikasi ke sesama pegawai terkait kesulitan dan lain-lain melalui forum rapat atau *morning briefing*.

#### **D. Orientasi Pelanggan**

Orientasi kepada pelanggan adalah hal yang sangat penting bagi pegawai bank karena membantu mereka memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik. Salah satu tantangan dalam orientasi kepada pelanggan bagi pegawai bank adalah ketika mereka dihadapkan pada situasi di mana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank. Dalam situasi seperti ini, pegawai bank diuji untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan dengan mematuhi aturan dan kebijakan bank. Maka dari itu untuk peneliti bertanya apakah pegawai pernah berada dalam situasi di mana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank? Dan bagaimana cara anda menangani hal tersebut? Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni Hasyim:

“Kita banyak kali menemukan situasi yang seperti itu, nasabah yang bertentangan. Maksudnya nasabah tetap memaksa untuk dapat kredit segini tapi sesuai ketentuan kita tidak bisa. Jadi yang pertama yang kita lakukan yaitu menjelaskan dengan baik kepada nasabah. Yang mana, yang mereka minta tidak sesuai dengan ketentuan kami. Biasanya ada penolakan terhadap pengajuannya. Cuma tetap kami

menyampaikan dengan cara yang baik supaya nasabah itu tidak tersinggung” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian Ibu Ivanna D.P. Lahay juga menjawab terkait hal ini:

“Itu pernah, jadi misalnya ada nasabah yang ingin buru-buru atau misalnya ada buku tabungan yang tidak dibawa, atau bukan yang bersangkutan melakukan penarikan, kita jelaskan baik-baik dari sisi bank seperti apa, dari sisi nasabah seperti apa nantinya jika ini ditemukan tidak sesuai. Jadi sama-sama kita bicara secara baik, secara kepala dingin, kemudian kita bisa perlihatkan terkait BPP SOP perbankan yang ada” (Senin, 12 Februari 2024)

Selanjutnya oleh Pak Moh. Ridwan Ismail pun memberi jawaban sebagai berikut:

“Paling banyak kami temukan hal begitu. Ada nasabah yang menurut dia bisa tapi menurut aturan bank tidak bisa. Biasanya dia datang mau tarik uang atau dananya tapi bukan atas namanya sendiri. Tapi menurut dia, dia diperintahkan oleh orang itu (atas nama dana tersebut). Disitu kita memberi pengertian, menjelaskan aturannya bagaimana kepada nasabah tersebut. Kalo kita juga lawan secara emosional atau marah-marah pasti efeknya lebih parah, tidak akan mendapatkan solusi. Kita lebih ke menjelaskan secara baik-baik aturan dan bagaimana tata cara penarikan di Bank.” (Senin, 12 Februari 2024)

Lalu pak Baharudin Ilahude pun menjawab pertanyaan yang sama sebagai berikut:

“Sebisa mungkin kontrol emosi, dibicarakan baik-baik”

Hasil wawancara tersebut, para pegawai telah menerapkan orientasi pelanggan yang menjadi budaya organisasi Bank SulutGo yaitu dengan melayani dengan tulus dan meniadakan sikap kurang responsif serta tidak peduli. Dari jawaban informan dalam menghadapi situasi tersebut, mereka menekankan pentingnya menjaga komunikasi yang baik dan menjelaskan mengenai ketentuan dan aturan bank kepada nasabah.

### E. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Dalam mencegah *fraud* tentu dari setiap individu harus memiliki kesadaran diri dalam menerapkan sikap yang jujur dan menjunjung etika yang tinggi. Maka dari itu peneliti bertanya apa dampak positif dari budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika yang tinggi dalam mencegah praktik *fraud* di bank? Ibu Sri Wahyuni Hasyim menjawab sebagai berikut:

“Kalau dampak positif banyak ya. Yang pertama kita lebih hati-hati bekerja, kita bisa mengingatkan diri kita sendiri untuk bekerja secara jujur, tetapi integritas dan kita banyak sekali memikirkan dampaknya kalau *fraud* terjadi” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian dari pandangan Pak Moh. Ridwan Ismail sebagai berikut:

“Dampak positifnya itu kalau untuk kita pribadi ya karir lebih cepat, kita bekerja juga aman. Kalau untuk perusahaan, bisa menguntungkan perusahaan, tidak merugikan. Lebih kesitu, kesejahteraan bank” (Senin, 12 Februari 2024)

Pernyataan beliau di dukung oleh Pak Baharudin Ilahude yang dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa dampak positifnya dapat bekerja tanpa ada tekanan dan jika sebagai pegawai dapat membangun integritas maka pekerjaan akan menjadi bagus, tidak ada tekanan dan begitu juga dengan *fraud*. Ibu Ivanna D.P Lahay pun memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Perbankan menjadi sehat, reputasi bank akan meningkat. Jadi kalo misalnya sudah ada *fraud* di dalamnya otomatis reputasi bank akan turun dan kepercayaan nasabah sudah tidak ada lagi” (Senin, 12 Februari 2024)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai memahami bahwa dampak positif dari budaya jujur dan etika yang tinggi. Dampaknya membawa manfaat seperti kehati-hatian dalam bekerja, percepatan karir, lingkungan kerja yang aman, tidak ada *fraud*, reputasi bank meningkat, serta kepercayaan nasabah yang terjaga.

#### **F. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud***

Tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi pencegahan *fraud* sangatlah penting dalam mengamankan keberlangsungan reputasi bank. Evaluasi ini memungkinkan manajemen untuk memahami risiko-risiko yang dihadapi, mengidentifikasi kelemahan dalam sistem, serta menentukan tindakan yang diperlukan untuk mengurangi risiko *fraud*. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni Hasyim selaku Manager Kredit: Sejauh mana pegawai melihat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi upaya pencegahan *fraud* di bank?

“Ya betul harus ada dukungan dan peran penting dari pihak manajemen itu penting. Yang pertama kalau misalnya dari manajemen itu mendukung dalam hal ada program pelatihan. Bonus dari manajemen juga berpengaruh untuk menurunkan *fraud*. Kalo kegiatan kegiatan (Di Bank SulutGo Cabang Suwawa) ada jadwal pelatihan sesuai kalender pendidikan.” (Senin, 12 Februari 2024)

Pernyataan Ibu Wahyuni ini didukung oleh jawaban Pak Baharudin Ilahude ketika peneliti bertanya hal yang sama, beliau menjawab bahwa sangat bagus dan adanya evaluasi tahunan melalui kuesioner terkait hal tersebut. Ibu Ivanna D.P. Lahay selaku Manager SDM & Umum memberikan peryataan serupa sebagai berikut:

“Setiap tahun atau setiap bulannya pihak manajemen itu melakukan sekali lagi untuk anti-*fraud*. Jadi kita punya surat pertanyaan satu lagi untuk anti-*fraud*. Kalo kita punya surat pernyataan berarti kita sudah melakukan dengan sadar diri, bertanggung jawab atas apa yang kita lakukan. Jadi tanggung jawab manajemen itu ada, kemudian dari pimpinan juga setiap *morning briefing* selalu diingatkan, sosialisasi sosialisasi dari tim audit untuk *fraud*, ‘*fraud* ini apa, dasarnya *fraud* ini kenapa’. setiap tahunnya dilakukan oleh tim manajemen. Pematerinya langsung oleh pihak terkait dari pusat.” (Senin, 12 Februari 2024)

Untuk memperjelas jawaban Pak Baharudin Ilahude peneliti kembali bertanya kepada Ibu Ivanna D.P. Lahay : Evaluasi tiap tahun melalui kuesioner terkait anti-*fraud* oleh manajemen itu seperti apa?

“Untuk kuesionernya itu tiap tahun juga ada, dari manajemenya SKAI yang mengeluarkan. Dari cabang hanya mengisi. Untuk gambaran kuesionernya itu berupa *google docs* kemudian kita jawab” (Senin, 27 Mei 2024)

Selanjutnya Pak Moh. Ridwan Ismail pun memberikan jawaban sebagai berikut :

“Kalau manajemen biasanya mengevaluasi biasanya setiap bulan untuk setiap seksi, nanti tiga bulan sekali seluruh pegawai bersama pimpinan cabang.” (Senin, 12 Februari 2024)

Kemudian peneliti bertanya kembali dievaluasinya seperti apa? Beliau menjawab :

“Target, arahan, hasil yang dicapai selama satu bulan, berapa laba lagi yang harus kita capai, kinerja pegawai, kendala, kredit apa yang bermasalah.” (Senin, 12 Februari 2024)

Kesimpulan dari wawancara pegawai bahwa terdapat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa dan itu menjadi bagian penting karena sangat berpengaruh dalam kegiatan operasional di bank. evaluasi yang dilakukan juga dapat disebut rutin. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat dari pihak manajemen dalam memastikan sistem

pengendalian internal dan prosedur pencegahan *fraud* terus ditingkatkan untuk mengurangi risiko *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa.

#### **G. Pengawasan oleh Komite Audit**

Tugas dari komite audit yaitu melakukan penelaah atas ketaatan terhadap peraturan perundangundangan yang berhubungan dengan kegiatan bank. Dan melakukan penelaah atas pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor internal dan mengawasi pelaksanaan tindak lanjut oleh Direksi atas temuan Auditor Internal. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan oleh Komite Audit, berikut hasil wawancara dengan Ibu Ivanna D.P. Lahay: Bagaimana peran Komite Audit dalam pengawasan terhadap kegiatan pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa?

“Dari komite audit itu kita punya SKAI untuk bagian internalnya, jadi SKAI itu selalu setiap tahunnya ada materi yang diberikan terkait dengan *fraud*, contoh-contoh kasus yang di bank lain. Bukan hanya dari SKAI tapi mereka juga ada audit internal. SKAI itu dari kantor pusat, dicabang sendiri itu ada ICRO Audit. Jadi ICRO Audit itu mengawasi seluruh yang ada di cabang. Jadi setiap bulannya ada audit audit yang diadministrasi, teller, itu selalu diaudit. Biasanya audit yang dilakukan kantor pusat hanya setahun sekali, tapi untuk ICRO Audit sebagai penanggung jawab dicabang, itu dilakukan setiap bulan. Jadi untuk audit dan pengawasan sendiri kami rasa sudah cukup yang ada Bank Sulutgo ini.”  
(Senin, 12 Februari 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya kembali kepada Ibu Ivanna D.P. Lahay : Berapa orang dan berapa estimasi waktu pemeriksaan serta prosedur oleh pihak audit seperti ICRO dan SKAI?

“Audit untuk ICRO dia satu orang Kalau ICRO disini setiap bulan ada pemeriksaan untuk rentang waktunya sesukanya dia hari apa tanggal berapa. Mereka ambil sampel tiap tiap unit. Kalo SKAI itu setiap ada kunjungan itu dua minggu”  
(Senin, 27 Mei 2024)

Selanjutnya, peneliti bertanya kepada Pak Baharudin Ilahude tentang : Bagaimana peran Komite Audit dalam pengawasan terhadap kegiatan pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa?

“Kontribusi dari komite audit yaitu setiap tahun dari kantor pusat itu kita bisa tiap tahun ada. Kita dikasih tau mana yang benar. Kalo dari tiap bulan ada dari bagian ICRO. kalo dari tiap tahun dari kantor pusat datang mengaudit semua dari hasil audit yang perbulan, pertriwulan” (Senin, 12 Februari 2024)

Peneliti kembali bertanya kepada Ibu Ivanna D.P Lahay: Bagaimana prosedur pihak kantor pusat yang mengaudit semua hasil audit perbulan dan pertriwulan?

“Pemeriksaan apa apa saja yang diperiksa itu ada di entry meeting, nah hasil pemeriksaan itu keluarkannya exit meeting. Jadi dari SKAI satu tahun keluar, kalau untuk ICRO tiap bulan” (Senin, 27 Mei 2024)

Kemudian Pak Moh. Ridwan Ismail memberikan jawaban sebagai berikut :

“Ada. Namanya *control intern*, itu orang (pegawai) dari kantor pusat ditempatkan disini. Dia yang mengontrol semua aktivitas baik transaksi, mutasi, apa semua yang ada disini itu menjadi tugas *control intern* untuk tetap dilaporkan setiap bulan ke kantor pusat. Jadi selain meminimalisir *fraud* dari pimpinan cabang, kita juga ada minimalisir dari *control intern* dari kantor pusat. Kalo dari pimpinan cabang evaluasi setiap bulan seperti dia menanyakan mengenai kendala, kredit apa yang bermasalah, pegawai ini yang bersangkutan apa masalahnya.” (Senin, 12 Februari 2024)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, untuk pengawasan oleh Komite Audit di Cabang Suwawa sudah cukup baik. Dalam hal ini Komite audit berperan dalam koordinasi dan pengawasan upaya pencegahan *fraud* di bank tersebut dengan adanya koordinasi dari SKAI (Standar Kerja Audit Internal) dan ICRO (Internal Control Risk & Officer) sebagai *control intern*.

## 4.2.2 Pembahasan

### 4.2.2.1 Realitas Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah

#### ***Fraud Pada Bank SulutGo Cabang Suwawa***

##### **A. Berintegritas**

Hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukkan bahwa Bank SulutGo Cabang Suwawa mengimplementasikan sikap Integritas yang menjadi bagian dari Budaya Organisasi Bank SulutGo yaitu berintegritas. Para pegawai mengakui menghindari penyalahgunaan jabatan, mengurangi risiko yang mungkin timbul, mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, bekerja sesuai SPP dan BPP perusahaan yang membuat mereka berpegang teguh pada integritas. Hal ini di dukung oleh pernyataan salahsatu nasabah yang cukup sering datang ke Bank tersebut untuk melakukan pemindah bukuan karena beliau merupakan bendahara SMPN 1 Bone Raya. Beliau memberikan pandangan bahwa para pegawai di Bank tersebut selalu menjalankan tugas mereka dengan baik, jujur, dan adil. Bank adalah sebuah lembaga kepercayaan masyarakat, Untuk itu pegawai bank haruslah mempunyai sikap integritas. Berintegritas yang dimaksud dalam budaya organisasi Bank SulutGo yaitu jujur dan dapat dipercaya serta disiplin dan menjunjung etika. Yang dimaksud dengan 'jujur dan dapat dipercaya' merujuk kepada tindakan jujur dan tidak menyalahgunakan jabatan sedangkan yang dimaksud 'disiplin dan menjunjung etika' merujuk pada tindakan patuh dan menjunjung tinggi seluruh ketentuan dan etika perusahaan.

Perlu diketahui menurut Wolfe dan Hermanson (2004) bahwa seseorang tidak akan bisa melakukan *fraud* jika orang tersebut tidak memiliki kemampuan

(*capability*). Oleh karena itu orang yang memiliki jabatan atau kemampuan rentan untuk melanggar integritas. Sedangkan yang dilakukan para pegawai adalah sebaliknya, mereka menghindari penyalahgunaan jabatan yang merupakan salahsatu faktor yang dapat berujung kecurangan (*fraud*). Sikap para pegawai di Bank SulutGo mencerminkan budaya organisasi Bank SulutGo yaitu Berintegritas dan juga kode etik perusahaan pada poin keempat yaitu seorang Bankir tidak menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hata Zul & Erwin Yulianto (2021). Analisis Yuridis Mengenai Kedudukan Kode Etik Bankir Dalam Dimensi Tindak Pidana Perbankan. Yaitu Kode etik bankir bertujuan untuk menjaga martabat profesi yang bankir, dan untuk melindungi masyarakat dari penyalahgunaan keahlian dan/atau otoritas profesional. Penanaman kode etik bankir terhadap pegawai bank dapat meminimalisir terjadinya tindak pidana perbankan.

Upaya para pegawai Bank SulutGo dalam berpegang teguh pada budaya organisasi dan kode etik menjadi salahsatu upaya dalam mecegah *fraud* yang dapat meningkatkan reputasi Bank dengan terus menanamkan sikap integritas dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Sikap ini tidak hanya berpengaruh positif kepada reputasi bank tetapi juga ke diri sendiri yang akan mendapatkan penilaian baik oleh pimpinan dan nasabah yang meningkatkan kepercayaan mereka kepada Bank SulutGo.

## B. Standar Kerja Tinggi

Hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa telah melakukan berbagai tindakan dan tetap berupaya untuk mencapai standar kerja tinggi dan menjadi hal wajib bagi para pegawai karena disetiap tahun akan ada kompetensi penilaian pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memperhatikan hasil kerja, tetapi kode etik yang juga diadaptasi menjadi budaya organisasi. Dalam kompetensi penilaian pegawai juga dapat menjadi patokan para pegawai untuk menghindari penyimpangan pekerjaan (*fraud*). Pernyataan Ibu Astia Tahir merasakan bahwa kualitas pelayanan selama melakukan pemindah buku sangat lancar dan baik. Beliau juga belum pernah mengalami kejadian yang membuat merasa kurang percaya dengan keamanan di Bank SulutGo

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Hasanah (2010) bahwa penerapan aturan etika, memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Contohnya pada dalam penilaian kompetensi pegawai setiap tahunnya diadakan di Bank SulutGo Cabang Suwawa. Tidak hanya hasil kerja yang dievaluasi, tetapi juga sejauh mana pegawai mematuhi kode etik perusahaan dan mencegah potensi kecurangan dari mematuhi kode etik tersebut. Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam mencegah penyimpangan dan memastikan kepatuhan terhadap standar kerja yang tinggi.

Standar kerja ialah sebuah target, sasaran, tujuan dan upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2009). Dalam mencapai standar

kerja tinggi, pegawai di Bank SulutGo Cabang Suwawa bersikap kontributif, saling membantu, dan berkompeten contohnya dengan mampu melakukan pekerjaan diluar dari jabatan mereka. Pegawai juga berusaha menghindari kredit bermasalah yang dapat mencegah adanya permasalahan yang berpengaruh dalam keberlangsungan operasional Bank. Dari semua informan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa berupaya untuk terus mencapai standar kerja tinggi.

### C. Gotong Royong

Istilah Gotong royong dalam buku berjudul Gotong Royong (2020) oleh Widayati, merupakan istilah dalam bekerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukan bahwa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa telah mengimplementasikan sikap gotong royong yang menjadi budaya organisasi Bank SulutGo. Gotong royong yang diterapkan pegawai yaitu dengan mengedepankan nilai saling bekerja sama, komunikasi yang baik, saling *sharing* melalui rapat atau *morning briefing* yang diadakan secara rutin, dan tidak membeda-bedakan antar pegawai.

Hal ini sudah jelas bahwa para pegawai telah menunjukkan bahwa mereka berpegang pada kode etik perusahaan poin ke-tiga yaitu seorang Bankir menghindarkan diri dari persaingan yang tidak sehat. Yang berkaitan dengan budaya organisasi Bank SulutGo yaitu Gotong Royong. Gotong royong yang dimaksud dalam budaya organisasi Bank SulutGo yaitu sinergitas dalam kerjasama

yang mana terdiri dari membangun hubungan kerjasama internal yang produktif dan kemitraan harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk hasil yang nyata dan bermanfaat dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hata Zul & Erwin Yulianto (2021). Analisis Yuridis Mengenai Kedudukan Kode Etik Bankir Dalam Dimensi Tindak Pidana Perbankan. karena penelitian ini juga menekankan pada penerapan kode etik yang berperan dalam menjaga martabat profesi dan mencegah perilaku tidak etis dalam perbankan, yang sejalan dengan nilai-nilai gotong royong dan menghindari persaingan tidak sehat

#### **D. Orientasi Pelanggan**

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa telah mengimplementasikan sikap orientasi pelanggan. Menurut Kasmir (2007; 3), dalam praktiknya pemberian pelayanan yang baik kepada pelanggan atau nasabah bukan merupakan hal yang mudah mengingat banyak kendala yang bakal dihadapi baik dari dalam maupun luar. Bank SulutGo terus berupaya dalam melayani nasabah dengan baik. Ketika sering kali mendapati situasi nasabah yang bertentangan dengan kebijakan bank, mereka berusaha menjelaskan dengan baik dari sisi bank dan dari sisi nasabah tanpa membuat nasabah tersinggung. Sikap orientasi pelanggan yang ditunjukkan oleh pegawai bank dalam menjelaskan kebijakan bank kepada nasabah yang bertentangan dengan keinginan mereka adalah bentuk dari integritas dan kejujuran dalam melayani. Mereka juga menjaga keamanan dana dan informasi nasabah ketika ada seseorang yang melakukan penarikan bukan dari pihak yang

bersangkutan. Dalam pernyataan dari hasil wawancara, pegawai menegaskan komitmen untuk memperlakukan nasabah secara adil dan transparan, tanpa mengorbankan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mencegah *fraud*.

Dari orientasi pelanggan oleh pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa yang telah dijelaskan sebelumnya maka dari itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Nurhayati & Rita Farida (2018) bahwa bankir diberi kepercayaan khusus mengelola keuangan masyarakat. Unsur kepercayaan di sini menjadi sesuatu yang sangat penting, mengingat mereka bekerja atas amanat rakyat/masyarakat bagi (pejabat publik) dan profesi bankir berdasar atas kepercayaan nasabah.

Perkembangan Bank SulutGo terus memperlihatkan peningkatan dari waktu ke waktu menjawab tantangan industri perbankan khususnya dalam hal sistem pelayanan dengan tetap menjadikan kepuasan nasabah sebagai faktor yang paling utama. Beberapa layanan yang diberikan yaitu SMS Banking, SAMSAT Online, Kliring, BSGcash, BANCASSURANCE, BSGussd, BSGdebit, BSGtouch, BSdirect.

Beberapa layanan yang diberikan Bank SulutGo baik dari system dan segi sikap pelayanan kepada nasabah dapat menggambarkan bahwa orientasi kepada pelanggan yang menjadi salahsatu budaya organisasi Bank SulutGo telah terimplementasi dengan baik dan menambah kepuasan nasabah

## E. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukan bahwa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa para pegawai menerapkan sikap jujur dan etika yang tinggi dengan lebih berhati-hati dalam bekerja, menghindari penyalahgunaan jabatan dan bekerja sesuai SOP dan BPP Perusahaan. Para pegawai telah merasakan dampak positif dari budaya jujur dan etika yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Sikap ini menurut Amin Widjaja Tunggal (2012) dalam Fatmawati (2015) menjadi salahsatu indikator dalam mencegah *fraud*.

Dampak positif dari budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika tinggi dalam mencegah *fraud* di bank dirasakan bagi para pegawai di Bank SulutGo cabang Suwawa. Seperti lebih berhati-hati dalam bekerja, menjadi pengingat diri sendiri untuk bekerja secara jujur dan integritas, memikirkan resiko *fraud*, mempercepat kemajuan karir dan memberikan rasa aman dalam bekerja, menguntungkan perusahaan dan kesejahteraan bank, perbankan menjadi sehat, reputasi bank akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Hasanah (2010) bahwa penerapan aturan etika, memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Dan hasil penelitian ini juga relevan oleh penelitian Riva Ubar Harahap & Sarah Ayu Amalia Putri (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan penerapan kode etik memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap pendekstian *fraud*.

Dengan demikian, investasi dalam menciptakan budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika tinggi tidak hanya membawa manfaat jangka

pendek, tetapi juga memberikan fondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang bank. Budaya jujur dan etika yang ditanamkan melalui kode etik serta budaya organisasi menjadi panduan para pegawai di Bank SulutGo Cabang Suwawa sehingga secara tidak langsung sikap mereka menjadi salahsatu langkah dalam pencegahan *fraud*.

#### **F. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud***

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukan bahwa manajemen menjalankan tanggung jawab dalam mengevaluasi terkait pencegahan *fraud*. Tanggung jawab manajemen menurut Amin Widjaja Tunggal (2012) dalam Fatmawati (2015) menjadi salahsatu indikator dalam mencegah *fraud*. Bentuk-bentuk tanggung jawab oleh manajemen yang disebutkan oleh pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa itu berupa sosialisasi, evaluasi tahunan melalui kuesioner terkait hal tersebut berupa *google docs*, surat pernyataan anti-*fraud*, mengevaluasi setiap bulan untuk setiap seksi, dan tiga bulan sekali untuk seluruh pegawai bersama pimpinan cabang. Evaluasi tersebut berupa arahan, kendala, kinerja pegawai, kredit bermasalah, dll. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riva Ubar Harahap & Sarah Ayu Amalia Putri (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan penerapan kode etik memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap pendekripsi *fraud*. Karena dari tanggung jawab yang dilakukan manajemen di Bank SulutGo Cabang Suwawa yang telah disebutkan sebelumnya dapat dikatakan sebagai bentuk penerapan kode etik untuk mendekripsi *fraud*.

Kesimpulan dari uraian tersebut adalah terdapat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa dan itu menjadi bagian penting karena sangat berpengaruh dalam kegiatan operasional di bank. evaluasi yang dilakukan juga dapat disebut rutin. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat dari pihak manajemen dalam memastikan sistem pengendalian internal dan prosedur pencegahan *fraud* terus ditingkatkan untuk mengurangi risiko *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa.

#### **G. Pengawasan oleh Komite Audit**

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukan bahwa pengawasan oleh Komite Audit sudah cukup baik. Dalam hal ini Komite audit berperan dalam koordinasi dan pengawasan upaya pencegahan *fraud* di bank tersebut dengan adanya koordinasi dari SKAI (Standar Kerja Audit Internal) dan ICRO (Internal Control Risk & Officer), dan juga *control intern* yang telah dilakukan di Bank SulutGo Cabang Suwawa

Dalam piagam tentang pedoman dan tata tertib kerja Komite Audit di Bank SulutGo, Komite Audit adalah komite dibawah koordinasi komisaris dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengendali kualitas audit internal. Tugasnya yaitu melakukan penelaah atas ketataan terhadap peraturan perundangundangan yang berhubungan dengan kegiatan bank dan melakukan penelaah atas pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor internal dan mengawasi pelaksanaan tindak lanjut oleh Direksi atas temuan Auditor Internal. Hal ini tentunya memiliki hubungan erat dengan pencegahan *fraud*. Perlu diketahui bahwa pengawasan oleh Komite Audit menurut Amin Widjaja Tunggal (2012) dalam Fatmawati (2015)

menjadi indikator terakhir dalam mencegah *fraud* Di Bank SulutGo Cabang Suwawa. Di Bank SulutGo Cabang Suwawa, menurut penuturan pegawai bank kontribusi yang telah dilakukan oleh Komite Audit dalam pengawasan yang berkaitan dengan pencegahan *fraud* untuk memastikan keamanan dan integritas operasional berupa pemberian materi terkait *fraud* oleh Satuan Kinerja Audit Internal (SKAI) dari kantor pusat. Selain itu, SKAI memiliki tugas mengaudit. Bagian dari pihak SKAI yang ditempatkan di kantor cabang ialah *Internal Control Risk and Officer(ICRO)* sebagai penanggung jawab di kantor cabang Suwawa. Audit oleh ICRO dilakukan oleh satu orang setiap bulan, dengan waktu pemeriksaan tidak menentu dan tugas melakukan pengambilan sampel dari tiap unit. Sementara itu, audit oleh SKAI dilakukan selama dua minggu. Jadi pihak SKAI akan datang untuk melakukan kajian terkait temuan pihak ICRO. SKAI sendiri mengeluarkan laporan audit tahunan, sedangkan ICRO mengeluarkan laporan audit setiap bulan. Jadi untuk audit dan pengawasan menurut pengakuan pegawai dirasa sudah cukup yang ada Bank Sulutgo Cabang Suwawa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Askiatul Amila (2018) hasil penelitiannya menunjukkan Audit Internal di Kantor Cabang Jember BNI Syariah memiliki peran penting dalam mencegah kecurangan melalui proses pemeriksaan kecurangan di sektor operasional sebagai bagian dari strategi pencegahan kecurangan dalam Perusahaan. Dengan demikian, adanya pengawasan oleh Komite Audit merupakan faktor penting dalam menjalankan kegiatan operasional dalam mencegah *fraud*.

#### **4.3 SINTESIS : Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah**

##### ***Fraud Pada Bank SulutGo Cabang Suwawa***

Bank SulutGo Cabang Suwawa telah berupaya menjaga kepatuhan bank terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, standar-standar kepatuhan lainnya yang telah ditetapkan secara internal, ketentuan mengenai Tata Kelola Perusahaan yang baik, serta pemenuhan komitmen yang disepakati kepada pihak internal maupun eksternal. Bank SulutGo senantiasa menjunjung tinggi etika yang diadaptasi kedalam budaya organisasi Bank SulutGo yang terdiri dari berintegritas, standar kerja tinggi, gotong ryong, orientasi pelanggan. Dan berusaha mencegah terjadinya *fraud* dengan memahami dan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi, tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi pencegahan *fraud* dan pengawasan oleh komite audit

Adapun dalam mengimplementasikan kode etik pegawai bank dalam mencegah *fraud* pada Bank SulutGo Cabang Suwawa dapat diringkas dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1 Sintesis**

| Indikator     | Praktek  |
|---------------|--|
| Berintegritas | Para pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa berpegang kepada aturan yang telah ditetapkan Bank dan menghindari penyalahgunaan jabatan. Mereka secara konsisten menegaskan pentingnya mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan komitmen yang tinggi mereka dalam menjaga integritas dalam aspek pekerjaan mereka. Yang mana sikap integritas merupakan salahsatu cara untuk mencegah <i>fraud</i> di Bank. |

| Indikator                          | Praktek   |
|------------------------------------|---|
| Standar Kerja Tinggi               | Pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa berupaya untuk terus mencapai standar kerja tinggi contohnya dengan menunjukkan sikap kontributif, saling membantu, dan berkompeten dalam pekerjaan mereka. Ditambah lagi, terdapat terdapat kompetensi penilaian pegawai (KPI) Perusahaan. Jadi kesimpulannya, mereka berupaya untuk mencapai standar kerja tinggi dan hal ini tentunya dapat menjauhkan mereka dari tindakan kecurangan.   |
| Gotong Royong                      | Pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa memahami bahwa mereka saling memerlukan antara satu seksi dan seksi yang lain. Maka dari itu kerja sama antara pegawai bagi mereka itu penting. Bentuk kerja sama lainnya yang diterapkan pegawai yaitu saling <i>sharing</i> melalui rapat atau <i>morning briefing</i> .   |
| Orientasi Pelanggan                | Dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa sudah berupaya melakukan dengan baik. Ketika mereka berada pada situasi dimana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank, misalnya terdapat nasabah yang ingin melakukan penarikan bukan atas nama bersangkutan atau hal lainnya maka mereka akan berusaha memberikan pengertian menjaga komunikasi dan menjelaskan dengan baik terkait kebijakan bank yang berlaku tanpa membuat nasabah merasa tersinggung. Karena menjaga informasi dan dana menjadi hal penting dalam mencegah kecurangan. |
| Budaya Jujur dan Etika Yang Tinggi | Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa para pegawai menerapkan sikap jujur dan etika yang tinggi dengan lebih berhati-hati dalam bekerja, menghindari penyalahgunaan jabatan dan bekerja sesuai SOP dan BPP Perusahaan. Para pegawai pun telah merasakan dampak positif dari budaya jujur dan etika yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Menjadikan mereka lebih berhati-hati dalam bekerja, menjadi pengingat diri  |

| Indikator   | Praktek  |
|---|--|
|   | sendiri untuk bekerja secara jujur dan integritas, memikirkan resiko <i>fraud</i> , dll.   |
| Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan <i>Fraud</i> | Tanggung jawab ini dalam bentuk sosialisasi dari kantor pusat terkait <i>fraud</i> , evaluasi tahunan melalui kuesioner terkait hal tersebut, surat pernyataan yang diberikan kepada pegawai mengenai anti- <i>fraud</i> . Dan manajemen mengevaluasi setiap bulan untuk setiap seksi, dan tiga bulan sekali untuk seluruh pegawai bersama pimpinan cabang. Evaluasi ini dapat berupa kendala, arahan, dll.  |
| Pengawasan oleh Komite Audit  | Terdapat Satuan Kerja Audit Internal (SKAI) dari kantor pusat yang selalu memberikan materi terkait <i>fraud</i> kepada Bank SulutGo Cabang Suwawa. Selain itu, terdapat pula <i>Internal Control Risk &amp; Officer</i> (ICRO) sebagai penanggung jawab dicabang. Pihak SKAI juga akan melakukan audit selama 2 minggu sedangkan ICRO melakukan audit tiap bulannya dengan mengambil sampel dari tiap unit. Hasil temuan ICRO pun akan dikaji oleh pihak SKAI. SKAI sendiri mengeluarkan laporan audit tahunan, sedangkan ICRO mengeluarkan laporan audit setiap bulan. |

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari implementasi pegawai bank dalam mencegah *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa adalah sebagai berikut :

1. Implementasi kode etik pegawai bank di bank SulutGo Cabang Suwawa yang dilihat dari budaya organisasi yang diterapkan pegawai berupa Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong. Orientasi Pelanggan (BSGO) telah dilakukan dengan baik. Para pegawai mematuhi aturan, mengutamakan kepentingan perusahaan, saling membantu, dan melayani nasabah dengan tulus, menjaga keamanan dana nasabah, dan menciptakan lingkungan kerja yang mencegah terjadinya *fraud*. Jika dilihat dari hasil penelitian, implementasi kode etik ini sangat berkaitan dengan pencegahan *fraud*. Dan didukung oleh penuturan beberapa pegawai Bank tersebut bahwa belum pernah terjadi *fraud*. Yang dapat disimpulkan bahwa implementasi kode etik oleh pegawai dapat dikatakan efektif dalam mencegah *fraud* namun dalam keberhasilannya tentu perlu adanya kesadaran diri masing-masing. Hal ini dalam praktiknya diimplementasikan dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya etika kerja dan memperkuat budaya organisasi, mematuhi aturan yang telah ditetapkan, mempertimbangkan resiko, berupaya untuk mengasah diri agar mencapai standar kerja tinggi, serta melayani dengan tulus dan memperketat keamanan data informasi maupun keuangan nasabah untuk menjaga kepercayaan nasabah.

Dengan demikian, penekanan pada penerapan nilai-nilai etika yang kuat dapat menjadi strategi efektif dalam upaya pencegahan *fraud*.

2. Implementasi pegawai bank dalam mencegah *fraud* di Bank SulutGo berupa budaya jujur dan etika yang tinggi, dan tanggung jawab manajemen, serta pengawasan oleh komite audit telah dilakukan dengan baik dengan beberapa kegiatan rutin yang dilakukan pegawai terkait anti-*fraud*, dan etika yang ditanamkan pegawai untuk meminimalisir *fraud* dari diri sendiri. Jika dilihat dari hasil penelitian, implementasi pegawai bank dalam mencegah *fraud* efektif dapat diterapkan dengan adanya sosialisasi dan program-program terkait anti-*fraud*, terus mendorong diri untuk mematuhi kode etik dan budaya organisasi yang telah ditetapkan. meningkatkan kewaspadaan diri terkait *fraud*, menjaga kehatihan saat bekerja, kegiatan evaluasi rutin oleh manajemen, komite audit maupun pimpinan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian, saran yang peneliti berikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Bank SulutGo Cabang Suwawa

Diharapkan pegawai bank terus mempertahankan etika dan budaya organisasi Bank SulutGo demi kelancaran kegiatan operasional Bank. Dan diharapkan Bank SulutGo dapat terus meningkatkan sistem pengawasan dan evaluasi yang ada dengan meningkatkan teknologi, sistem, dan pelatihan kepada pegawai terkait *fraud*.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat mengambil perspektif yang lebih luas disarankan untuk meningkatkan jumlah informan yang disertakan dalam penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas untuk hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, R. (2022). *Pengertian Etika: Macam-Macam Etika & Manfaat Etika.* (<https://www.gramedia.com/best-seller/pengertian-etika/>. Diakses pada 7 maret 2024).
- Aldi Perdana, Bagas. (2022). *Peran customer service dalam meningkatkan pelayanan prima kepada nasabah di pt. Bpd bank lampung cabang bandar lampung.* Bandar Lampung: Mahasiswa Program Studi Hubungan Masyarakat, Universitas Lampung.
- Antara (2021). *2 Tersangka Baru Kasus Bank SulutGo Ditahan Kejati Gorontalo.* (<https://sulut.inews.id/berita/2-tersangka-baru-kasus-bank-sulutgo-ditahan-kejati-gorontalo> Diakses pada 18 Oktober 2023)
- Ar Rasyid Hendy Juni, Hariman Juni Ar Rahman, Ahmad Fatihul Azzam, dan Denny Oktavina Radiano. (2021). *Menjelajahi Etika: Tinjauan Literatur Terbaru tentang Prinsip-prinsip Etika, Konflik Moral, dan Tantangan dalam Kehidupan Kontemporer.* Cemerlang : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.3, No.2 MEI 2023 e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 229-237
- Ashari Hasan, Trinandari Prasetyo, dan Nugrahanti. (2021). *Fraud, Etika Dan Kegagalan Bank Dari Sudut Pandang Pegawai.* Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan, 9(2), 2021, 305-32
- Amila , Askiatul,. (2018). *Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Bni Syariah Kantor Cabang Jember.* Jember : Mahasiswa Program Studi Ekonomi, Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
- Badan Pembinaan Hukum Nasional, (1998). *Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.* Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional

Bank SulutGo (2023). *Bank SulutGo kick off BSGO sebagai budaya perusahaan baru.* (<https://www.banksulutgo.co.id/berita/read/bs-news/1578/bank-sulutgo-kick-off-bsgo-sebagai-budaya-perusahaan-baru.html>) Diakses 24 September 2023)

Bank SulutGo. (2020). *Central of Innovative and Excellent Banking Company Profile.* ([banksulutgo.co.id/gambar/bankreport/bankreport-bsg-company-profile-juni-2020-281.pdf](https://banksulutgo.co.id/gambar/bankreport/bankreport-bsg-company-profile-juni-2020-281.pdf)) Diakses pada 16 Oktober 2023)

Binus University, (2022). *Aspek Hukum Kasus Fraud.* Jakarta : Binus University (<https://accounting.binus.ac.id/2022/10/28/aspek-hukum-kasus-fraud/>) Diakses pada 19 September 2023)

Christian Natalis, dan Piere Ricardo . (2022). *Kajian impact of fraud: nasional dan internasional.* Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 2, 2022

Fouziah Selvi Novita, Suratno, dan Syahril Djaddang, (2021). *Relevansi Teori Fraud Hexagon Dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Statement Pada Perusahaan Sektor Perbankan.* Substansi: Sumber Artikel Akuntansi, Auditing, dan Keuangan Vokasi | Volume 6 Nomor 1, 2022

Gitandanadyaksa, (2014). *Keefektifan Kode Etik (IBI).* (<https://gitandanadyaksa.blogspot.com/2014/02/keefektifan-kode-etik.html>) Diakses pada 18 Agustus 2023)

Hestanto, (2023). Pengertian *Fraud* (Kecurangan) Menurut Para Ahli. dari (<https://www.hestanto.web.id/pengertian-fraud-kecurangan-menurut-para-ahli/>) Diakses pada 19 September 2023)

Ibrahim, Arfandi (2023). *Korupsi Miliaran, Mantan Kepala Bank SulutGo Tilamuta Divonis 10 Tahun Penjara.* (<https://www.liputan6.com/regional/read/5335764/>) Diakses pada 18 Oktober 2023)

Ida Nurhayati, dan Rita Farida. (2018). *Pelanggaran Etika Profesi Bankir Dalam Dimensi Kejahatan Perbankan*. Epigram Vol. 15 No. 1 April 2018

Ikatan Bankir Indonesia, (2017). *Norma Bunker menurut Ikatan Bankir Indonesia (IBI)*. Jakarta : Ikatan Bankir Indonesia

Jannah Vika Miftahul, Andreas, dan M. Rasuli. (2021). *Pendekatan Vousinas Fraud Hexagon Model dalam Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan*. Studi Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 4, No. 1, 2021 | E-ISSN: 2654-6221

Kemenkeu, (2021). *Istilah Bank*. Jakarta : Kementerian Keuangan Republik Indonesia

Linuhung, Tiara Setra. (2023). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya korupsi dalam perspektif fraud hexagon (studi pada pemerintah provinsi se-indonesia)*. Bandung Universitas Pendidikan Indonesia.

Mandiri Bina Cipta. (2018). Pentingnya Etika Profesi. ([https://www.mbc.or.id/index.php/news/detail/144a10c851d68ea29775d97aef3cc\\_e76](https://www.mbc.or.id/index.php/news/detail/144a10c851d68ea29775d97aef3cc_e76) Diakses pada 20 Oktober 2023)

Manis, Si. (2023). *Penjelasan etika profesi dan profesionalisme*. (<https://www.pelajaran.co.id/pengertian-etika-profesi-fungsi-tujuan-prinsip-dan-contoh-etika-profesi-menurut-para-ahli/> Diakses pada 14 September 2023)

Octaviana, Natasya. (2021). *Analisis elemen-elemen fraud hexagon theory sebagai determinan fraudulent financial reporting*. Jakarta : Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Pandita, Giovanni. (2021). *Standar Kerja Karyawan (SOP) dan Pengaruhnya Bagi Perusahaan*. (<https://www.jojonomic.com/blog/standar-kerja-karyawan/> Diakses pada 7 maret 2024).

- Prawiro, M. (2023). *Etika Profesi: Pengertian, Prinsip, Fungsi, dan Contohnya.* (<https://www.maxmanroe.com/vid/karir/etika-profesi.html> Diakses pada 15 September 2023)
- PT. Fortune Mate Indonesia Tbk, (2021). *Kode Etik profesi.* Jakarta : Kementerian Keuangan Republik Indonesia
- Putri, (2023). *Pentingnya Pelatihan Kode Etik dalam Mengantisipasi Fraud dan Pentingnya Pelatihan Kode Etik dalam Mengantisipasi Fraud.* (<https://www.integrity-indonesia.com/id/blog/2020/08/26/pentingnya-pelatihan-kode-etik-dalam-mengantisipasi-fraud/> Diakses pada 22 Agustus 2023)
- Putri, Vanya Karunia Mulia (2022). *Pengertian bank:* <https://www.kompas.com/skola/read/2022/11/14/130000969/12-pengertian-bank-menurut-ahli?page=all> diakses pada 11 Agustus 2023)
- Rahayu, Pipit. (2022). *Analisis penerapan etika bisnis pada ud. Manut kediri.* Kediri : Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Nusantara Pgri Kediri.
- Rahmadhani, Dewi Suci (2022). *Pengertian kode etik, ini tujuan, manfaat, dan faktor pelanggarannya.* (<https://www.brilio.net-wow/pengertian-kode-etik-ini-tujuan-manfaat-dan-faktor-pelanggarannya-220901u.html> Diakses pada 11 Agustus 2023)
- Ramadhani, Niko. (2022). *Mau Jadi Banker? Pastikan Memiliki Hal Ini.* (<https://www.akseleran.co.id/blog/banker-adalah/> Diakses pada 18 Agustus 2023)
- Redaksi (2022). *Kronologi Kasus Skimming Bank SulutGo.* (<https://sulawesion.com/manado/kronologi-kasus-skimming-bank-sulutgo/> Diakses pada 18 Oktober 2023)
- Riva Ubar Harahap, dan Sarah Ayu Amalia Putri. (2018). *Pengaruh Penerapan Kode Etik Dan Skeptisisme Profesional Auditor Terhadap Pendekstian*

- Fraud Pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.* e-ISSN 2620-5866 Volume 1. No.3 Desember 2018 (251-262) <https://doi.org/10.30596/liabilities.v1i3.2554>.Ida Nurhayati, dan Rita Farida. (2018). *Pelanggaran Etika Profesi Bankir Dalam Dimensi Kejahatan Perbankan.* Epigram Vol. 15 No. 1 April 2018.
- Sara, Munir. (2023). *Berbagai kasus fraud membahayakan ekonomi indonesia.* (<https://money.kompas.com/read/2023/04/10/140841526/berbagai-kasus-fraud-membahayakan-ekonomi-indonesia?page=all> Diakses pada 24 Agustus 2023)
- Septiningrum Kiki Elita, Siti Mutmainah. (2021). *Analisis faktor yang mempengaruhi terjadinya financial statement fraud: perspektif fraud hexagon theory.* Semarang : Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Setyono Didi, Eko Hariyanto, Sri Wahyuni, dan Bima Cinintya Pratama. (2021). *Penggunaan Fraud Hexagon dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan.* Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Sihombing, Eruling (2023). *Fungsi Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa.* (<https://www.kompasiana.com/erulim76/63c8f72408a8b5711653ffc2/fungsi-guru-dalam-membentuk-karakter-siswa?page=all> Diakses pada 18 Oktober 2023)
- Simanis, (2023). *Pengertian Etika Profesi, Fungsi, Tujuan, Prinsip dan Contoh Etika Profesi Menurut Para Ahli Lengkap* (<https://www.pelajaran.co.id/pengertian-etika-profesi-fungsi-tujuan-prinsip-dan-contoh-etika-profesi-menurut-para-ahli/> Diakses pada 14 September 2023)
- Sri , Hasanah. (2010). Pengaruh Penerapan Aturan Etika, Pengalaman, Dan Skeptisme Profesional Auditor Terhadap Pendekstian Kecurangan. Jakarta : Mahasiswa Program Studi Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Susilawati Illa, Arief Meta, dan Widyaningsih Aristanti. (2022). *Apakah Penerapan Etika Profesi dapat Membatasi Perilaku Tidak Etis Akuntan?*. Jurnal Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen. Vol. 11, No. 2, September 2022, pp. 207-217 | ISSN: 2502-5430

Sutrisno Rio Aji, dan Umanto Eko Prasetyo, (2023). *Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0.* Vol : 13 No. 2 (2023)

Telegraf, Journal (2020). *Karyawan Bank SulutGo Bobol Deposito Nasabah Rp 38 M, Sistem Keamanan Dipertanyakan.* (<https://www.jurnaltelegraf.com/2020/12/karyawan-bank-sulutgo-bobol-deposito.html> Diakses pada 18 Oktober 2023)

Tysara, Laudia. (2022). *Apa yang Dimaksud dengan Gotong Royong? Ini Asas dan Manfaatnya.* (<https://www.liputan6.com/hot/read/5153437/> . Diakses pada 7 maret 2024).

Yosua Palentino Naibaho, (2019). *Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah dan komitmen organisasi terhadap pencegahan fraud (studi kasus pada pemerintah Kota Medan).* Medan : Universitas HKBP Nommensen Medan.

Yuliana Elsa Sari, Sari Zawitri, dan Bob Mustafa, (2020). *Persepsi pegawai terhadap faktor penyebab terjadinya fraud di perguruan tinggi negeri (studi pada Politeknik Negeri di Kalimantan Barat).* Vol.1 No.11 April 2020

Zul Hatta, dan Erwin Yulianto. (2022). *Analisis Yuridis Mengenai Kedudukan Kode Etik Bankir Dalam Dimensi Tindak Pidana Perbankan.* Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(2), Juli 2021, 603-608 Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print) DOI 10.33087/jiubj.v21i2.15

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **PERSONAL DATA**

Nama : Novita Nur Rahmadi  
Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 04 November 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Jend. M.T. Haryono, Kel.  
Padebuolo, Kec. Kota Timur, Kota  
Gorontalo  
Email : [novitanur.rahmadi@gmail.com](mailto:novitanur.rahmadi@gmail.com)



### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

2007/2008 : Taman Kanak-Kanak Dahlia  
2013/2014 : SDN 1.2 Sulingan  
2016/2017 : Mts Alkhairaah Kota Gorontalo  
2019/2020 : SMA Negeri 1 Gorontalo

## **HASIL WAWANCARA**

Nama : Moh Ridwan Ismail

Jabatan : ASS OPR SDM Umum

Hari/Tgl Wawancara : 12 Februari 2024

### 1. Berintegritas

Peneliti : Bagaimana sikap anda untuk tetap berpegang teguh dalam menjalankan integritas dalam menghindari penyalahgunaan jabatan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain dan tetap menjaga rahasia bank?

Informan : Kalo saya pribadi lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Jadi untuk penyalahgunaan jabatan kalau dilihat dari sistem kerjanya di Bank SulutGo Suwawa, kayanya (pemikiran) kesitu sih tidak ada

Peneliti : Tapi bapak kan ada jabatan, maksudnya ada peluang begitu. Apakah bapak lebih memikirkan resiko?

Informan : Iya. Karena setiap orang yang bekerja disini tetap meminimalisir lebih dulu apa yang mau terjadi

### 2. Standar Kerja Tinggi

Peneliti : Dalam upaya mencapai standar kerja tinggi di lingkungan bank, apa yang menurut anda merupakan kontribusi utama dari sikap anda? Apakah kontributif dan memberi nilai tambah, kompeten dan berdaya saing tinggi, atau mungkin lebih kepada sikap kreatif dan inovatif?

Informan : Disaat kita punya skill lebih, contohnya saya dibagian Umum sebagai Asisten Operasional, disuatu saat ada gangguan jaringan, itu kan sebenarnya tugas koordinator IT, tapi Koordinator IT sudah tidak mampu. Saya punya kelebihan itu membantu memperbaiki. Tapi tidak mengabaikan tugas pokok kita.

### 3. Gotong Royong

Peneliti : Bagaimana upaya pegawai dalam membangun hubungan kerja sama internal yang produktif dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri?

Informan : Dalam suatu organisasi kita harus lebih saling bekerja sama, membantu satu sama lain. Karena suatu pekerjaan kalo kita lakukan sendiri pasti tidak akan sempurna tanpa ada kerja sama dari orang lain, tanpa ada koordinasi. Jadi yang paling penting menurut saya saling koordinasi antara satu seksi dengan seksi yang lain, karena kalau dipikir antara satu seksi dan seksi lain saling memerlukan, tidak bisa kita berjalan sendiri. Kalau saling menjaga, saling membantu pasti semua lancar, tergantung cara komunikasi kita bagaimana, kalo sopan ke seksi yang lain semua aman.

#### 4. Orientasi Pelanggan

Peneliti : Apakah pegawai pernah berada dalam situasi di mana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank? Dan bagaimana cara anda menangani hal tersebut?

Informan : Paling banyak kami temukan hal begitu. Ada nasabah yang menurut dia bisa tapi menurut aturan bank tidak bisa. Biasanya dia datang mau tarik uang atau dananya tapi bukan atas namanya sendiri. Tapi menurut dia, dia diperintahkan oleh orang itu (atas nama dana tersebut). Disitu kita memberi pengertian, menjelaskan aturannya bagaimana kepada nasabah tersebut. Kalo kita juga lawan secara emosional atau marah marah pasti efeknya lebih parah, tidak akan mendapatkan solusi. Kita lebih ke menjelaskan secara baik baik aturan dan bagaimana tata cara penarikan di Bank.

#### 5. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Peneliti : Apa dampak positif dari budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika yang tinggi dalam mencegah praktik *fraud* di bank?

Informan : Dampak positifnya itu kalau untuk kita pribadi ya karir lebih cepat, kita bekerja juga aman. Kalau untuk perusahaan, bisa menguntungkan perusahaan, tidak merugikan. Lebih kesitu, kesejahteraan bank.

#### 6. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*

Peneliti : Sejauh mana pegawai melihat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi upaya pencegahan *fraud* di bank?

Informan : Kalau manajemen biasanya mengevaluasi biasanya setiap bulan untuk setiap seksi, nanti tiga bulan sekali seluruh pegawai bersama pimpinan cabang.

Peneliti : Dievaluasinya seperti apa pak?

Informan : Target, arahan, hasil yang dicapai selama satu bulan, berapa laba lagi yang harus kita capai, kinerja pegawai, kendala, kredit apa yang bermasalah.

#### 7. Pengawasan Oleh Komite Audit

Peneliti : Bagaimana peran Komite Audit dalam pengawasan terhadap kegiatan pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa?

Informan : Ada. Namanya *control intern*, itu orang (pegawai) dari kantor pusat ditempatkan disini. Dia yang mengontrol semua aktivitas baik transaksi, mutasi, apa semua yang ada disini itu menjadi tugas *control intern* untuk tetap dilaporkan setiap bulan ke kantor pusat. Jadi selain meminimalisir *fraud* dari pimpinan cabang, kita juga ada minimalisir dari *control intern* dari kantor pusat. Kalo dari pimpinan cabang evaluasi setiap bulan seperti dia menanyakan mengenai kendala, kredit apa yang bermasalah, pegawai ini yang bersangkutan apa masalahnya.

#### 8. Menurut bapak apakah kode etik ini efektif tidak dalam mencegah *fraud*?

Jawab : Efektif.

#### 9. Apakah ada cara khusus di BSG Suwawa dalam mencegah *fraud*?

Jawab : Kalau untuk program mencegah semua Bank SulutGo itu sama. Ada sosialisasi, pengisian formulir anti-*fraud* yang kita harus tanda tangan diatas materai dari kantor pusat. Jadi kembali lagi ke diri kita masing-masing bagaimana kita meminimalisir resiko itu. Kegiatan disini paling banyak cuma zoom meeting dari pusat satu tahun bisa 3-4 kali.

#### 10. Apakah langkah awal jika para pegawai menemukan *fraud*? Harus melapor kemana?

Jawab : Kita ada whistleblowing (system). Disaat kita melapor kesitu identitas yang melapor itu dirahasiakan. Beda sama kalau kita lapor ke pimpinan langsung. Kalo ke Whistle-blowing System itu kayanya langsung ke pusat. Itu kan ada kontaknya ke pusat.

#### 11. Kode etik yang mana yang menjadi pedoman pegawai bank? Apakah kode etik tersebut dirangkum/diadaptasi menjadi Budaya Organisasi Bank SulutGo yaitu BSGO (Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, Orientasi Pelanggan)?

Jawab : Ini yang 9 kode etik. Dipaparkan lagi, iya.

Nama : Sri Wahyuni Hasyim

Jabatan : Manager Kredit

Hari/Tgl Wawancara : 12 Februari 2024

#### 1. Berintegritas

Peneliti : Bagaimana sikap anda untuk tetap berpegang teguh dalam menjalankan integritas dalam menghindari penyalahgunaan jabatan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain dan tetap menjaga rahasia bank?

Informan : Tetap sesuai aturan semua kerja, kita kerja sesuai SOP, sesuai BPP yang ada. Itu yang bikin kita tetap selalu berpegang teguh, Jadi saya yang punya jabatan manager kredit, misalnya ada keluarga (sebagai) calon debitur, itu kan biasanya kalo kita ada wewenang ‘ah itu keluarga kita, kita tolong saja’ Tapi tidak boleh seperti itu. Jadi tetap semua harus sesuai prosedur

#### 2. Standar Kerja Tinggi

Peneliti : Dalam upaya mencapai standar kerja tinggi di lingkungan bank, apa yang menurut anda merupakan kontribusi utama dari sikap anda? Apakah kontributif dan memberi nilai tambah, kompeten dan berdaya saing tinggi, atau mungkin lebih kepada sikap kreatif dan inovatif?

Informan : Kalo kontributif dan memberi nilai tambah, kita harus cari debitur yang kompeten dan bagus supaya pencairan kredit ketika pengembaliannya itu lancar, jadi tidak bikin kredit yang bermasalah.

#### 3. Gotong Royong

Peneliti : Bagaimana upaya pegawai dalam membangun hubungan kerja sama internal yang produktif dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri?

Informan : Kalo disini saya punya 4 orang tim kerja, jadi disini tidak pernah dikasih beda.

#### 4. Orientasi Pelanggan

Peneliti : Apakah pegawai pernah berada dalam situasi di mana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank? Dan bagaimana cara anda menangani hal tersebut?

Informan : Kita banyak kali menemukan situasi yang seperti itu, nasabah yang bertentangan. Maksudnya nasabah tetap memaksa untuk dapat kredit segini tapi sesuai ketentuan kita tidak bisa. Jadi yang pertama yang kita lakukan yaitu menjelaskan dengan baik kepada nasabah. Yang mana, yang mereka minta tidak sesuai dengan ketentuan kami. Biasanya ada penolakan terhadap pengajuannya. Cuma tetap kami menyampaikan dengan cara yang baik supaya nasabah itu tidak tersinggung.

#### 5. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Peneliti : Apa dampak positif dari budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika yang tinggi dalam mencegah praktik *fraud* di bank?

Informan : Kalau dampak positif banyak ya. Yang pertama kita lebih hati hati bekerja, kita bisa mengingatkan diri kita sendiri untuk bekerja secara jujur, tetap integritas dan kita banyak sekali memikirkan dampaknya kalau *fraud* terjadi.

#### 6. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*

Peneliti : Sejauh mana pegawai melihat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi upaya pencegahan *fraud* di bank?

Informan : Ya betul harus ada dukungan dan peran penting dari pihak manajemen itu penting. Yang pertama kalau misalnya dari manajemen itu mendukung dalam hal ada program program seperti pelatihan. Bonus dari manajemen juga berpengaruh untuk menurunkan *fraud*. Kalo kegiatan kegiatan (Di Bank SulutGo Cabang Suwawa) ada jadwal pelatihan sesuai kalender pendidikan

#### 7. Apakah ada cara khusus di BSG Suwawa dalam mencegah *fraud*?

Jawab : Sebenarnya itu lebih ke saling mengingatkan sih ke pegawai supaya tidak melakukan *fraud*

#### 8. Apakah langkah awal jika para pegawai menemukan *fraud*? Harus melapor kemana?

Jawab : Kita ada situs sendiri, (Whistle-blowing System) nanti langsung lapor kesitu.

9. Kode etik yang mana yang menjadi pedoman pegawai bank? Apakah kode etik tersebut dirangkum/diadaptasi menjadi Budaya Organisasi Bank SulutGo yaitu BSGO (Berintegritas, Standar Kerja Tinggi, Gotong Royong, Orientasi Pelanggan)?

Jawab :     Ini yang 9 kode etik bankir. Iya Pasti

Nama : Ivanna D. P. Lahay

Jabatan : Manager SDM & Umum

Hari/Tgl Wawancara : 12 Februari & 27 Mei 2024

### 1. Berintegritas

Peneliti : Bagaimana sikap anda untuk tetap berpegang teguh dalam menjalankan integritas dalam menghindari penyalahgunaan jabatan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain dan tetap menjaga rahasia bank?

Informan : Ya salahsatunya kita sudah ada di Bank SulutGo, kami juga sudah melakukan pernyataan terkait dengan penyalahgunaan jabatan yang sudah kami tanda tangani. Ada surat yang diawal kontrak ada yang setiap tahunnya di update.

### 2. Standar Kerja Tinggi

Peneliti : Dalam upaya mencapai standar kerja tinggi apa yang menurut anda merupakan kontribusi utama dari sikap anda? Apakah kontributif dan memberi nilai tambah, kompeten dan berdaya saing tinggi, atau mungkin lebih kepada sikap kreatif dan inovatif?

Informan : Disetiap perusahaan, setiap pegawai, kita dituntut untuk selalu punya nilai budaya organisasi. Jadi setiap masing-masing pegawai dituntut untuk berintegritas, punya standar kerja yang tinggi, gotong royong, kemudian mempunyai kontribusi nilai tambah dan kompeten berdaya saing tinggi. Itu wajib ya, jadi setiap tahunnya kita ada nilai KPI (Kompetensi Penilaian Pegawai) perusahaan jadi berdasarkan itu yang akan dilihat nanti.

### 3. Gotong Royong

Peneliti : Bagaimana upaya pegawai dalam membangun hubungan kerja sama internal yang produktif dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri?

Informan : Setiap bulannya mungkin sebulan sekali kita ada rapat, atau *morning briefing* yang setiap harinya dilakukan, itu kalo ada yang perlu dipertanyakan atau ada kesulitan disetiap unit kerja itu kita sharing. Jadi otomatis kita ada ide dari unit lain seperti ini itu. Jadi selama kita masih ada komunikasi yang bagus saya rasa ego itu tidak ada.

#### 4. Orientasi Pelanggan

Peneliti : Apakah pegawai pernah berada dalam situasi di mana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank? Dan bagaimana cara anda menangani hal tersebut?

Informan : Itu pernah, jadi misalnya ada nasabah yang ingin buru buru atau misalnya ada buku tabungan yang tidak dibawa, atau bukan yang bersangkutan melakukan penarikan, kita jelaskan baik baik dari sisi bank seperti apa, dari sisi nasabah seperti apa nantinya jika ini ditemukan tidak sesuai. Jadi sama-sama kita bicara secara baik, secara kepala dingin, kemudian kita bisa perlihatkan terkait BPP SOP perbankan yang ada.

#### 5. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Peneliti : Apa dampak positif dari budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika yang tinggi dalam mencegah praktik *fraud* di bank?

Informan : Perbankan menjadi sehat, reputasi bank akan meningkat. Jadi kalo misalnya sudah ada *fraud* di dalamnya otomatis reputasi bank akan turun dan kepercayaan nasabah sudah tidak ada lagi.

#### 6. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*

Peneliti : Sejauh mana pegawai melihat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi upaya pencegahan *fraud* di bank?

Informan : Setiap tahun atau setiap bulannya pihak manajemen itu melakukan sekali lagi untuk anti-*fraud*. Jadi kita punya surat pertanyaan satu lagi untuk anti-*fraud*. Kalo kita punya surat pernyataan berarti kita sudah melakukan dengan sadar diri, bertanggung jawab atas apa yang kita lakukan. Jadi tanggung jawab manajemen itu ada, kemudian dari pimpinan juga setiap *morning briefing* selalu diingatkan, sosialisasi sosialisasi dari tim audit untuk *fraud*, ‘*fraud* ini apa, dasarnya *fraud* ini kenapa’. setiap tahunnya dilakukan oleh tim manajemen. Pematerinya langsung oleh pihak terkait dari pusat.

#### 7. Pengawasan Oleh Komite Audit

Peneliti : Bagaimana peran Komite Audit dalam pengawasan terhadap kegiatan pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa?

Informan : Dari komite audit itu kita punya SKAI untuk bagian internalnya, jadi SKAI itu selalu setiap tahunnya ada materi yang diberikan terkait dengan *fraud*, contoh-contoh kasus yang di bank lain. Bukan hanya

dari SKAI tapi mereka juga ada audit internal. SKAI itu dari kantor pusat, dicabang sendiri itu ada ICRO Audit. Jadi ICRO Audit itu mengawasi seluruh yang ada di cabang. Jadi setiap bulannya ada audit audit yang diadministrasi, teller, itu selalu diaudit. Biasanya audit yang dilakukan kantor pusat hanya setahun sekali, tapi untuk ICRO Audit sebagai penanggung jawab dicabang, itu dilakukan setiap bulan. Jadi untuk audit dan pengawasan sendiri kami rasa sudah cukup yang ada Bank Sulutgo ini.

8. Menurut ibu apakah kode etik ini efektif tidak dalam mencegah *fraud*?

Jawab : Kode etik yang diterapkan di Bank SulutGo, itu sampai saat ini masih efektif dicabang kita. Kalau kita liat di Cabang Suwawa itu sendiri untuk *fraud* itu tidak ada. Jadi semua ini yang ada pegawai seluruh Bank SulutGo khususnya Cabang Suwawa itu masih terlihat efektif.

9. Apakah ada cara khusus di BSG Suwawa dalam mencegah *fraud*?

Jawab : Disini kita setiap hari ada *morning briefing*, kemudian ada rapat, dan ada Audit Internal yang setiap bulannya diawasi tim audit.

10. Apakah langkah awal jika para pegawai menemukan *fraud*?

Jawab : Kita ada Whistleblowing System.

11. Evaluasi tiap tahun melalui kuesioner terkait anti-*fraud* oleh manajemen itu seperti apa?

Jawab : Untuk kuesionernya itu tiap tahun juga ada, dari manajemennya SKAI yang mengeluarkan. Dari cabang hanya mengisi. Untuk gambaran kuesionernya itu berupa *google docs* kemudian kita jawab.

12. Berapa orang dan berapa estimasi waktu pemeriksaan serta prosedur oleh pihak audit seperti ICRO dan SKAI?

Jawab : Audit untuk ICRO dia satu orang Kalau ICRO disini setiap bulan ada pe-meriksaan untuk rentang waktunya sesukanya dia hari apa tanggal berapa. Mereka ambil sampel tiap tiap unit. Kalo SKAI itu setiap ada kunjungan itu dua minggu.

13.Bagaimana prosedur pihak kantor pusat yang mengaudit semua hasil audit perbulan dan pertriwulan?

Jawab : Pemeriksaan apa apa saja yang diperiksa itu ada di *entry meeting*, nah hasil pemeriksaan itu keluarkannya *exit meeting*. Jadi dari SKAI satu tahun keluar, kalau untuk ICRO tiap bulan

Nama : Baharudin Ilahude

Jabatan : ASS. OPS. ADM. Transaksi

Hari/Tgl Wawancara : 12 Februari 2024

#### 1. Berintegritas

Peneliti : Bagaimana sikap anda untuk tetap berpegang teguh dalam menjalankan integritas dalam menghindari penyalahgunaan jabatan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain dan tetap menjaga rahasia bank?

Informan : Alhamdulillah saya sudah bekerja selama 10 tahun disini. Alhamdulillah diberikan pekerjaan, alhamdu-lillah bisa jaga integritas itu.

#### 2. Standar Keja Tinggi

Peneliti : Dalam Upaya mencapai standar kerja tinggi di lingkungan bank, apa yang menurut anda merupakan kontribusi utama dari sikap anda? Apakah kontributif dan memberi nilai tambah, kompeten dan berdaya saing tinggi, atau mungkin lebih kepada sikap kreatif dan inovatif?

Informan : Tiga-tiga nya saya masih diupayakan harus ada

#### 3. Gotong Royong

Peneliti : Bagaimana upaya pegawai dalam membangun hubungan kerja sama internal yang produktif dan menghilangkan sikap ego-sektoral dan menang sendiri?

Informan : Kalo membangun (kerja sama) internal itu kalo dari pribadi saya ingin bergaul dengan orang dibagian manapun.

#### 4. Orientasi Pelanggan

Peneliti : Apakah pegawai pernah berada dalam situasi di mana keinginan nasabah bertentangan dengan kebijakan bank? Dan bagaimana cara anda menangani hal tersebut?

Informan : Sebisa mungkin kontrol emosi, dibicarakan baik-baik.

## 5. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi

Peneliti : Apa dampak positif dari budaya organisasi yang mendorong budaya jujur dan etika yang tinggi dalam mencegah praktik *fraud* di bank?

Informan : Dampak positif ya kita bisa bekerja tanpa ada *pressure* dari kiri kanan. Kalo kita bisa bangun integritas insya allah pekerja kita bagus, tidak ada tekanan, dan *fraud* juga tidak ada.

## 6. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Pencegahan *Fraud*

Peneliti : Sejauh mana pegawai melihat tanggung jawab manajemen dalam mengevaluasi upaya pencegahan *fraud* di bank?

Informan : Sangat bagus, tiap tahun kita dikasih kuesioner.

## 7. Pengawasan Oleh Komite Audit

Peneliti : Bagaimana peran Komite Audit dalam pengawasan terhadap kegiatan pencegahan *fraud* di Bank SulutGo Cabang Suwawa?

Informan : Kontribusi dari komite audit yaitu setiap tahun dari kantor pusat itu kita bisa tiap tahun ada. Kita dikasih tau mana yang benar. Kalo dari tiap bulan ada dari bagian ICRO. kalo dari tiap tahun dari kantor pusat datang mengaudit semua dari hasil audit yang perbulan, pertriwulan.

## 8. Menurut bapak apakah kode etik ini efektif tidak dalam mencegah *fraud*?

Jawab : Efektif

## 9. Apakah langkah awal jika para pegawai menemukan *fraud*?

Jawab : Ada situsnya, situs pelaporan khusus (Whistleblowing System)

Nama : Astia Tahir

Jabatan : Nasabah

Hari/Tgl Wawancara : 28 Mei 2024

1. Bagaimana anda menilai integritas pegawai BSG Suwawa dalam menjalankan tugasnya?

Jawab : Menurut penilaian saya pegawai Bank SulutGo Cabang Suwawa selalu menjalankan tugasnya dengan baik, jujur, dan adil.

2. Bagaimana kualitas layanan selama pemindah bukuan di Bank tersebut dan apakah pernah mengalami kejadian yang membuat anda merasa kurang percaya dengan keamanan di Bank SulutGo?

Jawab : Tidak pernah. Kualitas pelayanannya sangat lancar dan baik

## DOKUMENTASI

### 1. Bentuk Kompetensi Penilaian Pegawai (KPI)

| No | Sasaran Strategis   | Key Performance Indicator (KPI)               |
|----|---|---|
| 1  | Menjaga Pertumbuhan dan Profitabilitas                                  | Laba Bruto                                    |
| 2  | Mengoptimalkan Prudent Banking  | LDR   |
| 3  | Meningkatkan Kualitas Kredit  | Baki Debet NPL                                |
| 4  | Optimalisasi Biaya Dana   | CASA (Giro + Tabungan)                        |
| 5  | Meningkatkan Penyaluran Kredit  | Rasio Kredit Produktif                        |
| 6  | Meningkatkan Penyaluran Kredit  | Rasio Kredit Konsumtif                        |
| 7  | Meningkatkan Kepuasan Nasabah   | Jumlah transaksi e-banking                    |
| 8  | Optimalisasi Manajemen Risiko Untuk Mendukung Pertumbuhan               | Tingkat Kesehatan Bank                        |
| 9  | Bisnis yang Berkualitas   | Jumlah Kasus Fraud Internal dan Suap          |
| 10 | Meningkatkan Kualitas Layanan   | Peringkat Survey Layanan                      |
| 11 | Mengoptimalkan kapabilitas organisasi untuk mendukung pencapaian bisnis | Pendapatan per Pegawai (Earning per Employee) |

### 2. Para pegawai mengikuti kegiatan *briefing* dari kantor pusat terkait anti-fraud



### 3. Budaya organisasi Bank SulutGo



### 4. WhistleBlowing System (WBS)

Whistleblowing System

Beranda » Whistleblowing System

## Whistleblowing System

Whistleblowing System adalah layanan yang disediakan oleh Bank SulutGo bagi Anda yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Bank SulutGo.

Anda tidak perlu khawatir terungkapnya identitas diri anda karena Bank SulutGo akan **MERAHASIAKAN IDENTITAS DIRI ANDA** sebagai whistleblower. Bank SulutGo menghargai informasi yang Anda lapor.

Fokus kami kepada materi informasi yang Anda lapor.

Apabila Anda ingin melaporkan melalui surat bisa mengunduh formulir pelaporan [disini](#).

5. Proses wawancara dengan Bpk. Moh. Ridwan Ismail, selaku Ass. Opr. SDM Umum



6. Proses wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni Hasyim, selaku Manager Kredit



7. Proses wawancara dengan Ibu Ivanna D. P. Lahay, selaku Manager SDM & Umum



8. Proses wawancara dengan Bpk. Baharudin Ilahude, selaku Ass. Ops. Adm. Transaksi



9. Panduan Kode Etik



## SURAT IZIN PENELITIAN



### KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4775/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Bank SULUTGO Kantor Cabang Suwawa

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Novita Nur Rahmadi

NIM : E1120001

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Lokasi Penelitian : BANK SULUTGO CABANG SUWAWA

Judul Penelitian : IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI BANK DALAM MENCEGAH FRAUD PADA BANK SULUTGO CABANG SUWAWA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

## SURAT HASIL PENELITIAN



### SURAT KETERANGAN

No. III /A/SWW/II/2024

Menunjuk Surat UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO no : 4775/PPIP/LEMLIT-UNISAN /GTLO/X/2023  
Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka PT. BANK SULUTGO CABANG SUWAWA dengan ini  
menerangkan kepada :

**Nama** : Novita Nur Rahmadi

**NIM** : E1120001

**JURUSAN** : AKUNTANSI

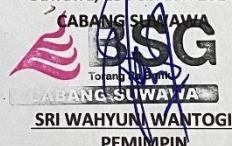
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan kunjungan ke PT. BANK SULUTGO Cabang  
Suwawa untuk melakukan penelitian Ilmiah, dalam rangka penyusunan skripsi dengan Judul :

*" Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah Fraud Pada PT. BANK SULUTGO Cabang  
Suwawa "*

Demikian surat keterangan diberikan dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Suwawa, 25 Februari 2024



**Kantor Pusat**  
Jl. Sam Ratulangi No. 9 Manado 95111, Indonesia  
Telp. (0431) 888659 Fax. (0431) 854522  
[www.banksulutgo.co.id](http://www.banksulutgo.co.id)

## SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS ICUSAN GORONTALO  
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDRINAS NOMOR 84/D/O/2011 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT DEBT  
JALAN : Achmad Nadjamudin No. 17 Telp/Fax. (0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor: ...../SKBP/Perpus-FE/UTG/.....

Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas ICUSAN Gorontalo, menyatakan bahwa :

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nama                  | : Nanta Nur Rahmadi   |
| Nim                   | : E1120001  |
| Jurusan               | : Akuntansi   |
| Tempat, Tanggal Lahir | : Gorontalo, 4 November 2002  |
| Angkatan              | : 2020  |
| Np, Tlp/E-mail        | : 082259137396  |
| Judul Skripsi         | : Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam Mencegah Fraud Pada Bank SulutGo Cabang Sumba |

Tidak mempunyai tanggungan peminjaman ilmu serta denda di perpustakaan akibat sehingga mahasiswa tersebut di atas diizinkan. batas pustaka

Dengan surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 8 Maret 2024  
Kepala Perpustakaan  
  
Cem. Christian, SE, M.Si.  
PERPUSTAKAAN

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

### SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI No. 013/SRP/FE-UNISAN/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 092811690103  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Novita Nur Rahmadi  
NIM : E1120001  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Implementasi Kode Etik Pegawai Bank Dalam  
Mencegah Fraud Di Bank Sulutgo Cabang Suwawa

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 18%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

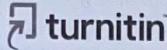


Gorontalo, 14 Maret 2024  
Tim Verifikasi,

  
Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

## HASIL TURNITIN

 **turnitin** Similarity Report ID: oid:25211:54097850

**● 18% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

|                               |                                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| • 18% Internet database       | • 2% Publications database         |
| • Crossref database           | • Crossref Posted Content database |
| • 1% Submitted Works database |                                    |

---

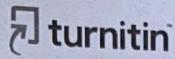
**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

|          |                              |     |
|----------|------------------------------|-----|
| <b>1</b> | <b>prin.or.id</b>            | 2%  |
|          | Internet                     |     |
| <b>2</b> | <b>repositori.usu.ac.id</b>  | 2%  |
|          | Internet                     |     |
| <b>3</b> | <b>repo.darmajaya.ac.id</b>  | 1%  |
|          | Internet                     |     |
| <b>4</b> | <b>eprints.ummetro.ac.id</b> | 1%  |
|          | Internet                     |     |
| <b>5</b> | <b>lpm.uma.ac.id</b>         | 1%  |
|          | Internet                     |     |
| <b>6</b> | <b>coursehero.com</b>        | 1%  |
|          | Internet                     |     |
| <b>7</b> | <b>repository.uhn.ac.id</b>  | <1% |
|          | Internet                     |     |
| <b>8</b> | <b>bankbisnis.id</b>         | <1% |
|          | Internet                     |     |

---

[Sources overview](#)



Similarity Report ID: oid:25211:54097850

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 9  | media.neliti.com<br>Internet                                     | <1% |
| 10 | banksulutgo.co.id<br>Internet                                    | <1% |
| 11 | id.scribd.com<br>Internet  | <1% |
| 12 | investor.cimbniaga.co.id<br>Internet                             | <1% |
| 13 | jurnal.pnj.ac.id<br>Internet                                     | <1% |
| 14 | eprints.kwikkiangie.ac.id<br>Internet                            | <1% |
| 15 | LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16<br>Submitted works | <1% |
| 16 | es.scribd.com<br>Internet  | <1% |
| 17 | docplayer.info<br>Internet                                       | <1% |
| 18 | powtoon.com<br>Internet  | <1% |
| 19 | repo.unhi.ac.id<br>Internet                                      | <1% |
| 20 | repository.upi.edu<br>Internet                                   | <1% |

Sources overview

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 21 | accounting.binus.ac.id<br>Internet   | <1% |
| 22 | repository.widyatama.ac.id<br>Internet   | <1% |
| 23 | fikom-unisan.ac.id<br>Internet   | <1% |
| 24 | journal.prasetyamulya.ac.id<br>Internet  | <1% |
| 25 | 123dok.com<br>Internet   | <1% |
| 26 | fh.unsoed.ac.id<br>Internet  | <1% |
| 27 | integrity-indonesia.com<br>Internet  | <1% |
| 28 | sigitkussch.com<br>Internet  | <1% |
| 29 | Pustika Ayuning Puri, Giantoro Pamungkas, Siti Nurhasanah, Alfan Fari...<br>Crossref | <1% |