

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi untuk mencari keuntungan finansial melalui kerja tim adalah sumber pemenuhan, dan kemampuan untuk membentuk ikatan antara pemberi dan penerima merupakan kondisi yang diperlukan agar pemenuhan ini terwujud. Setiap orang seharusnya memiliki hak yang sama, kata Prayuda (2017), namun dalam praktiknya, hubungan antar anggota masyarakat akan dianggap normal dan normal kecuali jika hubungan tersebut menguntungkan satu orang dan merugikan orang lain terkait dengan kepentingan publik atau pemerintah. Menginstruksikan agar Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) diberitahukan selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja setelah tanggal penerimaan hadiah terkait jabatan yang melanggar kewajiban (Fahmi, 2017).

Sejumlah tindakan menginspirasi orang untuk memulai usaha sendiri dan mendirikan bisnis sendiri, dengan tujuan membina hubungan berdasarkan Pola Kepuasan. Orang bersedia memberi kepada orang lain dengan cara apapun yang mereka bisa karena filosofi ekonomi ini mendorong mereka untuk melakukannya. Kebanyakan orang berpikir bahwa memberi kepada orang lain, terutama orang-orang berpengaruh, adalah cara yang bagus untuk membuat mereka merasa nyaman dengan diri mereka sendiri. Sebenarnya dampak ini merupakan tujuan utama pemberi, yang menginginkan pengakuan terus-menerus atas posisinya oleh penerima. Tindakan memberi dan menerima gratifikasi, yang tadinya merupakan pemberian di luar norma penerimaan, telah berkembang menjadi sesuatu yang bertentangan dengan kebaikan. Makna asli gratifikasi menurut Safaruddin (2021) lebih berorientasi pada sosial; secara khusus, hal ini didefinisikan sebagai transformasi perbuatan baik menjadi kejahatan (yaitu gratifikasi terlarang). Negara telah menetapkan undang-undang untuk mencegah

kepuasan semacam ini, yang bertentangan dengan gagasan keadilan dan melanggar hukum.

No.	Instansi	Jumlah Laporan Gratifikasi (per tahun)				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Eksekutif *	658	1.136	789	1.476	1.806
2	Badan Usaha Milik Negara/Daerah	805	731	772	717	598
3	Legislatif (MPR/DPR, DPD & DPRD)	25	20	15	35	8
4	Yudikatif	16	7	259	11	16
5	Lembaga Independen	69	54	9	108	92
6	Swasta/privat	-	-	1	2	3
Total penerimaan		1.573	1.948	1.845	2.349	2.523

Sumber: Laporan Tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi, diolah penulis.

Keterangan: *Termasuk Kepresidenan, Kementerian Negara, LPNK, Lembaga ekstra struktural, Lembaga setingkat kementerian, Pemerintah daerah.

Pada tahun 2015 hingga 2019, BUMN/BUMD menempati peringkat kedua dalam laporan kepuasan, dan perusahaan-perusahaan yang tergolong BUMN memiliki direksi dan karyawan yang sangat puas. Hingga 24 Februari 2023, terdapat 39 perusahaan yang terdaftar sebagai BUMN di Indonesia, antara lain PT Pertamina (Persero), PT Indonesia Telecom (Persero) Tbk (Telkom), PT PLN (Persero), PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI), PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT Kereta Api Indonesia (Persero), PT Jasa Marga (Persero) Tbk, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk . Penelitian terhadap calon perusahaan adalah praktik umum dalam domain perilaku kepuasan; misalnya, PT Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank terbesar di Indonesia. Mengatasi tantangan terkait gratifikasi akan memungkinkan para peneliti menghasilkan temuan yang memiliki implikasi besar terhadap perilaku gratifikasi secara umum dan bagi perusahaan milik negara dan swasta pada khususnya. Bank dengan cabang terbanyak di Indonesia adalah PT Bank Rakyat

Indonesia Tbk, dengan 8.852 cabang per Maret 2022. Suap dan korupsi merupakan akibat umum dari tindakan ceroboh. Terdapat banyak cabang BRI di sekitar Denpasar, namun pada tahun 2022, salah satu cabang tersebut dilaporkan memiliki tip terendah.

Perusahaan-perusahaan di industri perbankan termasuk di antara perusahaan-perusahaan yang kepuasannya sangat sensitif. Meskipun ada kemungkinan perilaku yang dapat diterima, kompleksitas proses pengoperasian tidak menjamin hal tersebut. Menyederhanakan proses perbankan seperti pemberian pinjaman, pembuatan rekening, penyetoran, dll., adalah tujuannya. Enam *core values* BUMN, yakni Adil, Kompeten, Harmonis, Loyal, Mampu Adaptasi, dan Kolaboratif, dijunjung BRI sebagai Badan Usaha Milik Negara. BRI juga bekerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Menurut Erick Thohir (2020), di dunia usaha saat ini, AKHLAK sangat penting bagi para profesional untuk menjaga reputasi positif. Dengan kata lain, para profesional tidak dapat dianggap sukses jika tidak memiliki reputasi dan kedudukan yang baik. Dapat menjadi landasan pengabdian masyarakat atau tonggak sejarah berdasarkan AKHLAK. Pemerintah harus siap menghadapi semakin rumitnya permintaan masyarakat akan layanan. Banyaknya keterbatasan sumber daya manusia, teknologi, informasi, dan moneter mempengaruhi kemampuan pemerintah dalam menyediakan layanannya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya dalam hal penyediaan layanan berkualitas tinggi, adalah melalui praktik kolaboratif. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan rantai pasokan logistik, dan proyek digitalisasi tentunya membantu hal tersebut.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Pelatihan Internalisasi “*Core Values* AKHLAK BUMN” terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Tahun 2021 oleh Safaruddin, Bunga Puspa Indah dan Melody Lingua. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan

internalisasi *Core Values* AKHLAK BUMN secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian kali ini juga ingin membuktikan bahwa *sharing session* pada doa pagi terkait gratifikasi, pemaparan indikasi tindakan *fraud* dalam kegiatan FGD (*Focus Group Discussion*), dan mediasi secara tertutup kepada oknum pegawai yang diduga menerima gratifikasi sebagai salah satu bentuk Pengendalian Internal perusahaan sehingga mampu menurunkan tingkat pelaporan gratifikasi. Pemaparan mengenai *Core Values* AKHLAK yang masing-masing *values* terdiri dari *Pertama* Amanah, dalam hal ini menjelaskan mengenai karyawan BRI Kantor Cabang Singaraja wajib memegang teguh kepercayaan yang diberikan dalam bekerja dan mengamalkan nilai moral dan etika dalam kesehariannya. *Kedua* Kompeten yang berarti bahwa semangat untuk mengembangkan kapabilitas kemampuan dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. *Ketiga* Harmonis, Rasa memiliki satu sama lain dengan lingkungan kerja dan mampu menciptakan *habbit* yang kondusif. *Keempat* Loyal, mengutamakan kepentingan perusahaan dalam hal ini BRI Kantor Cabang Singaraja sebagai rumah kedua untuk memenuhi kesejahteraan karyawan. *Kelima* Adaktif, berinovasi dalam menghadapi perubahan seiring berjalannya waktu, hal ini juga berarti karyawan dituntut untuk siap menghadapi tantangan dimasa depan. *Keenam* Kolaboratif, membangun kerjasama yang sinergis, memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. Keenam *Core Values* AKHLAK tersebut sejatinya mengandung arti dan makna untuk menjaga integritas sebagai seorang karyawan BRI Kantor Cabang Singaraja agar bekerja sesuai dengan aturan, moral, dan etika sehingga mencegah tindakan yang tidak diinginkan seperti *fraud* salah satunya yaitu gratifikasi yang marak terjadi.

Kegiatan perbankan yang sangat berpotensi untuk adanya gratifikasi khususnya di Bank BRI Kantor Cabang Singaraja, yakni selama proses penyaluran pinjaman KUR (Kredit

Usaha Rakyat), KUPEDDES (Kredit Umum Pedesaan) dan KUPRA (Kupedes Rakyat). Proses awal pengajuan pinjaman dengan pemenuhan dokumen berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Surat Keterangan Usaha (SKU) ke bagian *Frontliner (Customer service)*, setelah itu *Customer Service* menyerahkan dokumen yang sudah lengkap ke bagian Marketing (Mantri) untuk diperiksa kembali dan input pada sistem *BI Checking* guna melihat riwayat (*history*) pinjaman sebelumnya. Layak atau tidaknya disalurkan pinjamannya tentu memperhatikan kolektibilitas pinjaman sebelumnya. Kolektibilitas pinjaman yang masuk Kol 4 (Diragukan) dan Kol 5 (Macet) tentu menjadi tolak ukur yang pasti proses pinjaman tidak dapat disalurkan. Pinjaman kredit yang layak untuk disalurkan adalah pinjaman dengan Kol 1, 2, 3 (Lancar), dokumen pengajuan pinjaman yang lolos tahap *BI Checking* akan dikunjungi bagian Mantri untuk mengetahui tempat usaha dan tempat tinggal nasabah guna memastikan usaha memang sudah berjalan minimal 6 bulan, dan usaha memang benar dijalankan oleh pihak yang mengajukan pinjaman. Jenis pinjaman di Bank BRI adalah pinjaman yang diperuntukan untuk penunjang usaha yang sudah berjalan. Pada saat kunjungan nasabah inilah yang menjadi sektor terjadinya gratifikasi, nasabah dengan kondisi membutuhkan dana cepat akan berusaha mendesak Mantri untuk bisa memproses pinjaman sesegera mungkin, hal ini mungkin saja diakibatkan oleh nasabah yang memang memerlukan suntikan dana untuk usaha atau bisa saja untuk keperluan lain yang sifatnya urgen. Kasus yang terjadi sebelumnya nasabah memberikan hasil bumi seperti Cengkeh, Kopi, Buah-buahan, sayur-sayuran yang termasuk hasil bumi, nasabah yang notabene perikanan akan memberikan hasil laut seperti ikan, udang dll. Gratifikasi yang lebih parah lagi ada sejumlah dana yang diberikan sebagai uang pelicin. Mantri yang tidak menerapkan *Core Values AKHLAK*, akan goyah dan memanfaatkan keadaan dengan menerima pemberian dari nasabah dengan rasionalisasi

bahwa hal tersebut wajar dikarenakan memang benar akan membantu proses pinjaman. Namun mantri secara sadar atau tidak, dengan menerima pemberian tersebut maka psikologis akan menjadikan nasabah tersebut prioritas dibandingkan nasabah lainnya. Perlakuan berbeda inilah yang menjadi ciri tindak gratifikasi pada proses penyaluran pinjaman. Mantri yang kedapatan menerima gratifikasi tentunya akan mendapat sanksi, bahkan tindakan hukum dikarenakan sudah jelas aturan/kebijakan tentang tolak gratifikasi. Tindakan gratifikasi pada proses penyaluran pinjaman menjadi sangat urgen untuk diteliti, sehingga nantinya peneliti dapat mengetahui faktor penyebab terjadinya gratifikasi, bagaimana Sistem Pengendalian Internal BRI Kantor Cabang Singaraja dalam menangani tindakan gratifikasi, serta tindakan apa yang dapat mencegah terjadinya gratifikasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas terdapat poin penting untuk diteliti sehingga diperoleh sebuah pemahaman. Dengan demikian rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi *Core Values* AKHLAK (*Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif*) Dalam Mencegah Tindakan Gratifikasi Pada BRI Kantor Cabang Singaraja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dirumuskan dalam rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Praktik Gratifikasi, Sistem Pengendalian Internal Perusahaan dan Implementasi *Core Values* AKHLAK (*Amanah,*

Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dalam mencegah Gratifikasi pada BRI Kantor Cabang Singaraja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian diatas, terdapat dua manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat teoritis.

Manfaat teoritis yang hendak diharapkan adalah untuk menambah pengetahuan tentang penyebab terjadinya Gratifikasi dalam proses penyaluran pinjaman KUR (Kredit Usaha Rakyat), KUPRA (Kupedes Rakyat), dan Kredit KUPEDES (Kredit Umum Pedesaan), praktik-praktik gratifikasi pada sektor perbankan, cara mencegah terjadinya gratifikasi, dan sistem pengendalian internal dalam merespon tindak gratifikasi.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan bagi BRI Selindo untuk dapat mengantisipasi dan mencegah terjadinya gratifikasi selama proses penyaluran pinjaman. Setiap pegawai menumbuhkan rasa kesadaran, membentengi diri untuk menolak segala jenis gratifikasi sebagai bentuk integritas terhadap perusahaan. Mampu mencegah terjadinya gratifikasi, penerapan sistem pengendalian internal yang tepat terhadap gratifikasi. Manfaat kedepannya bagi perusahaan yang bergerak dibidang simpan dan pinjam mampu mengadopsi budaya pencegahan gratifikasi melalui *Core Values* AKHLAK.