



ETHICAL GOVERNANCE


DEFINISI GCG (*GOOD CORPORATE GOVERNANCE*)

1. Bank Dunia (World Bank) : **GCG adalah** kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.
2. SK Menteri BUMN No. 117/M-MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002 : ***Corporate governance adalah*** suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.


GCG dapat diartikan sebagai seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi stakeholders.

PRINSIP-PRINSIP GCG

Prinsip-prinsip GCG menurut *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) meliputi 5 (lima) hal yaitu :

- a. Perlindungan terhadap hak-hak pemegang saham (*The Rights of shareholders*).
 - b. Perlakuan yang sama terhadap seluruh pemegang saham (*The Equitable Treatment of Shareholders*);
 - c. Peranan Stakeholders yang terkait dengan perusahaan (*The Role of Stakeholders*).
 - d. Keterbukaan dan Transparansi (*Disclosure and Transparency*).
 - e. Akuntabilitas Dewan Komisaris / Direksi (*The Responsibilities of The Board*).
- 

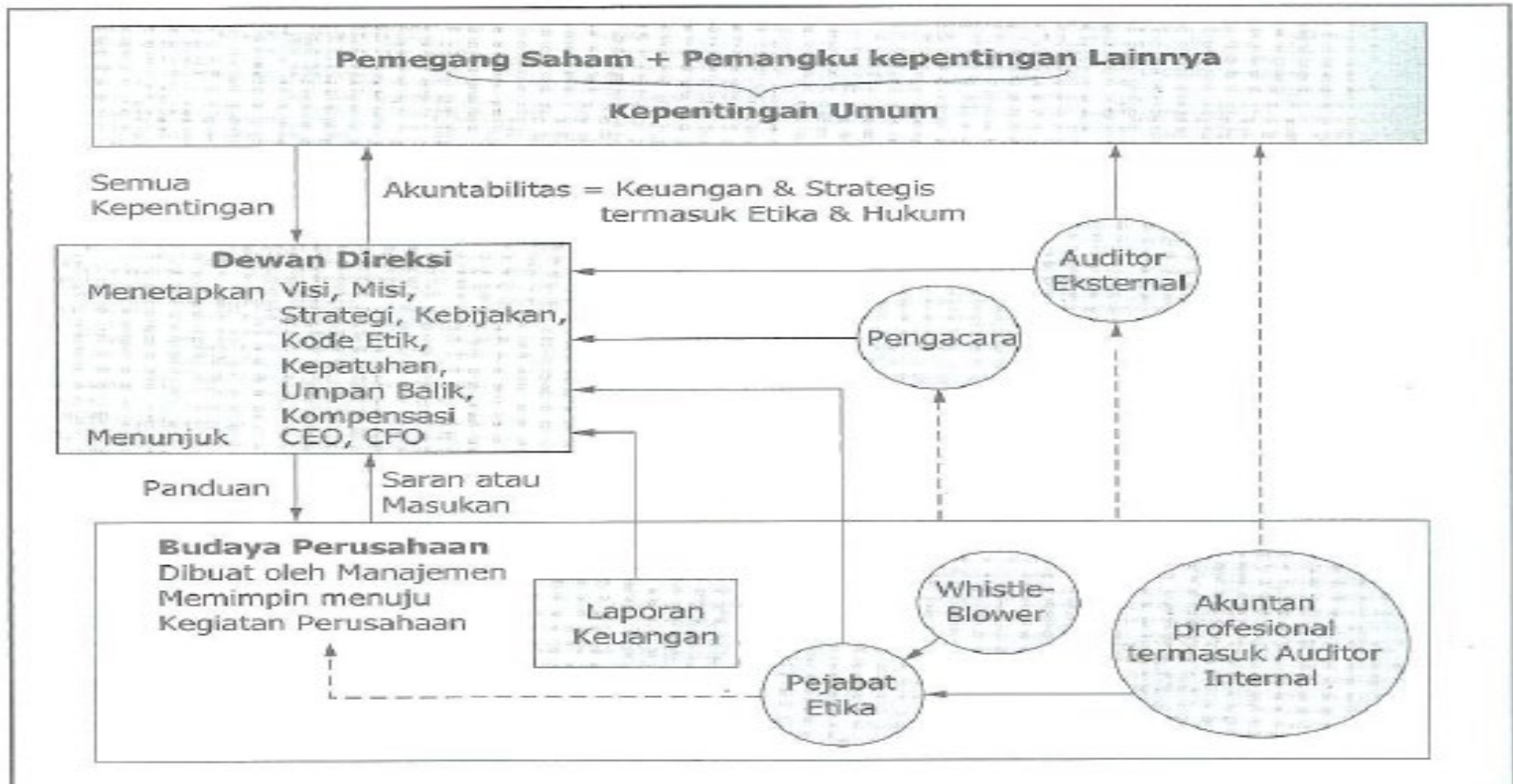
Prinsip-prinsip GCG menurut Surat Keputusan Menteri BUMN No. 117/M-MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002 :

- a. **Transparansi (*transparency*)**: keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan & mengemukakan informasi materiil yang relevan mengenai perusahaan.
 - b. **Pengungkapan (*disclosure*)**: penyajian informasi kepada *stakeholders*, baik diminta/tidak diminta, mengenai hal2 terkait kinerja operasional, keuangan, dan resiko usaha perusahaan.
 - c. **Kemandirian (*independence*)**: suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan & pengaruh/tekanan dari pihak manapun yg tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- 

CONT.....

- d. **Akuntabilitas (*accountability*)**: kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Manajemen perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif dan ekonomis.
- e. **Pertanggungjawaban (*responsibility*)**: kesesuaian dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- f. **Kewajaran (*fairness*)**: keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Proses Tata Kelola Berorientasi kepada Akuntabilitas Pemangku Kepentingan



Gambar 3.1 Proses Tata Kelola Berorientasi kepada Akuntabilitas Pemangku Kepentingan

PERANAN ETIKA BISNIS DALAM PENERAPAN GCG

a. Nilai Etika Perusahaan

Kepatuhan pada Kode Etik sangat penting untuk mempertahankan dan memajukan reputasi perusahaan. Beberapa nilai-nilai etika perusahaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip GCG, yaitu **kejujuran, tanggung jawab, saling percaya, keterbukaan dan kerjasama**. Beberapa pelaksanaan kode etik yang wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan & pimpinan perusahaan antara lain:

1) Informasi rahasia


Seluruh karyawan harus dapat menjaga informasi rahasia mengenai perusahaan dan dilarang untuk menyebarkan informasi rahasia kepada pihak lain yang tidak berhak. Informasi rahasia dapat dilindungi oleh hukum apabila informasi tersebut **berharga** misalnya Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI). Dengan menjaga kerahasiaan maka hubungan yang baik dengan pemegang saham (*share holder*) dapat terjaga. Begitu pula keseimbangan kepentingan antara perusahaan dengan pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok maupun pemerintah dan masyarakat pada umumnya.

2) *Conflict of interest*

Seluruh karyawan & pimpinan perusahaan harus dapat menjaga kondisi yang bebas dari suatu benturan kepentingan (*conflict of interest*) dengan perusahaan yang dapat timbul baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan. Keputusan seharusnya diambil secara obyektif, bebas dari keragu-raguan dan demi kepentingan terbaik dari perusahaan. Terdapat 8 (delapan) hal yang termasuk kategori situasi (*conflict of interest*) yaitu:

- a) Segala konsultasi atau hubungan lain yang signifikan dengan, dalam aktivitas pemasok, pelanggan atau pesaing (*competitor*).
- b) Segala kepentingan pribadi yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- c) Segala hubungan bisnis atas nama perusahaan dengan personal yang masih ada hubungan keluarga (*family*) atau dicontrol.
- d) Segala posisi yang mempunyai pengaruh terhadap hasil pekerjaan/kompensasi atas personal yang ada hubungan keluarga .

CONT.....

- e) Segala penggunaan pribadi maupun berbagi atas informasi rahasia perusahaan demi suatu keuntungan pribadi.
 - f) Segala penjualan pada atau pembelian dari perusahaan yang menguntungkan pribadi.
 - g) Segala penerimaan dari keuntungan, dari seseorang / organisasi / pihak ketiga yang berhubungan dengan perusahaan.
 - h) Segala aktivitas yang terkait dengan *insider trading* atas perusahaan yang telah *go public*, yang merugikan pihak lain.
- 

3) Sanksi

Setiap karyawan & pimpinan perusahaan yang melanggar ketentuan dalam Kode Etik tersebut perlu dikenakan sanksi yang tegas sesuai dengan ketentuan / peraturan yang berlaku di perusahaan.

Beberapa tindakan karyawan & pimpinan perusahaan yang termasuk kategori pelanggaran terhadap kode etik, antara lain:

1. Mendapatkan, memakai atau menyalahgunakan asset milik perusahaan untuk kepentingan /keuntungan pribadi.
2. Secara fisik mengubah atau merusak asset milik perusahaan tanpa izin.
3. Menghilangkan asset milik perusahaan.

Untuk melakukan pengujian atas Kepatuhan terhadap Kode Etik tersebut perlu dilakukan audit kepatuhan (*compliance audit*) oleh pihak yang independent, misalnya Internal Auditor.

b. Kode Perilaku Korporasi (Corporate Code of Conduct)

Kode Etik dalam tingkah laku berbisnis di perusahaan (*Code of Corporate and Business Conduct*)” merupakan implementasi salah satu prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Kode etik tersebut menuntut karyawan & pimpinan perusahaan untuk melakukan praktek-praktek etik bisnis yang terbaik di dalam semua hal yang dilaksanakan atas nama perusahaan.

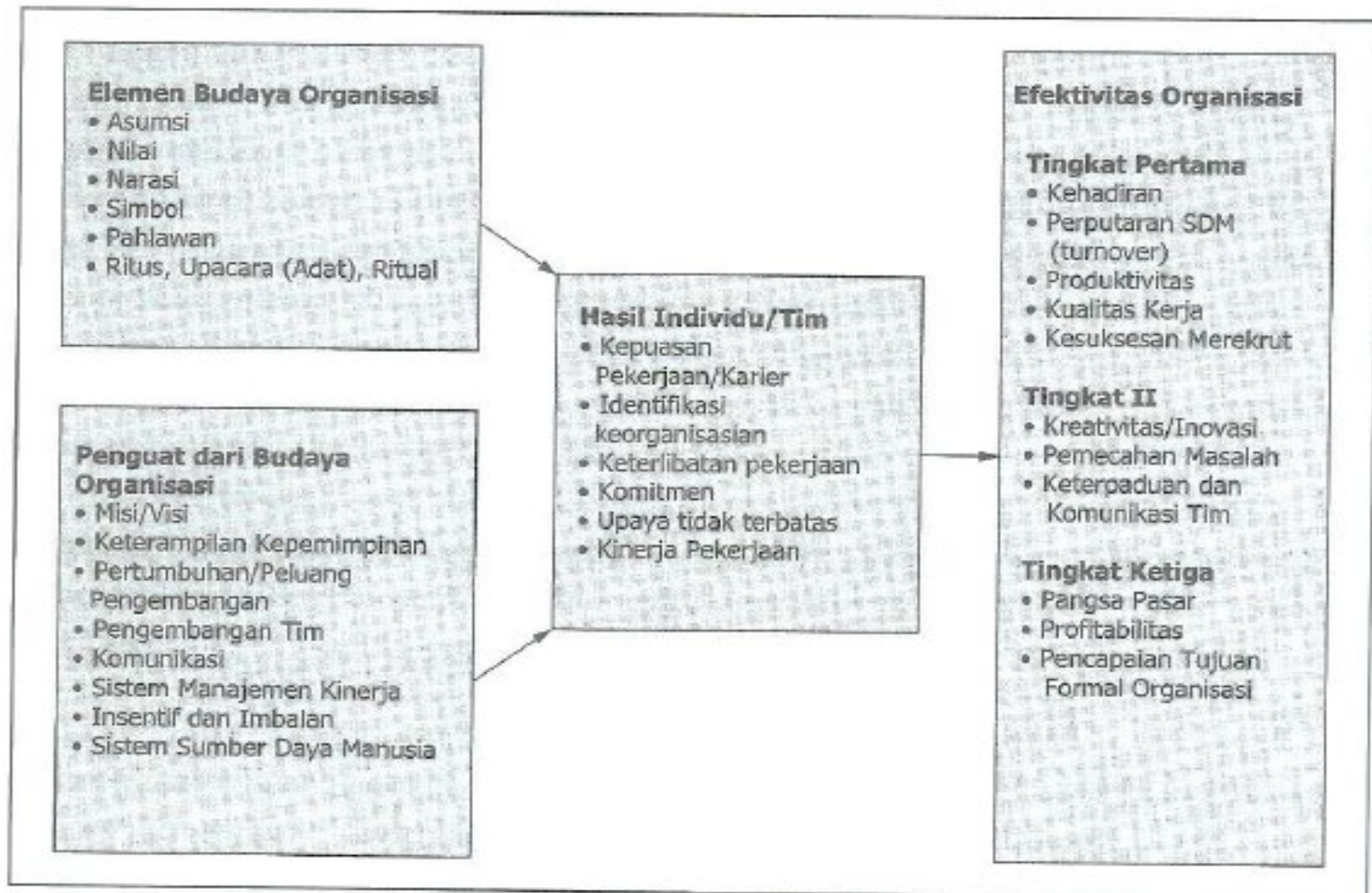
Tujuan Corporate Code of Conduct:

- 1) Memperbaiki kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan aturan yg berlaku
- 2) Memberikan ekpresi nyata tentang misi perusahaan dan pandangan perusahaan terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap *stakeholders*

Jenis Kode:

- 1) *Credo* (Pernyataan Singkat terhadap nilai-nilai utama)
- 2) *Code of Ethics* (Berkaitan dengan prinsip etika)
- 3) *Code of Conduct* (Berkaitan dengan prinsip perilaku dan tambahan prinsip tertentu)
- 4) *Code of Practice* (Aturan praktik yang rinci)

Budaya Organisasi, Hasil Individu/ Tim dan Efektivitas Organisasi



Sumber: Sebuah Model Dampak Budaya Organisasi pada Hasil Individu/Tim dan Efektivitas Organisasi, *The Business Case for Culture Change*, W. Reschke & R. Aldag. Center for Organizational Effectiveness, Agustus 2000.

c. Mengembangkan Struktur Etika Korporasi

Tabel 3.1 Pengembangan dan Pemeliharaan dari sebuah Budaya Perusahaan Etis

LANGKAH	TUJUAN
Menetapkan tanggung jawab: Ketua (<i>Chairman</i>) atau CEO Pejabat Etika Komite Etika	Inisiatif yang sukses biasanya melibatkan: <ul style="list-style-type: none">• Akuntabilitas tingkat puncak dan anggaran memadai• Juara, penengah monitoring• Umpan balik, saran dan pemberi semangat
Audit Etika	Untuk memahami praktik etika organisasi, dan jaringannya dan kepentingan pemangku kepentingan
Penilaian risiko etika	Untuk mengidentifikasi masalah-masalah penting etika yang dapat timbul
Dukungan manajemen puncak	Kepatuhan sepenuhnya penting untuk kesuksesan
Mengembangkan konsensus tentang nilai-nilai etika kunci	Penting untuk membingkai kebijakan dan prosedur

CONT....

Mengembangkan kode etika, membuat kriteria keputusan etis dan protokol termasuk sniff-test

Memberikan bimbingan bagi karyawan dan pemangku kepentingan lainnya

Mengembangkan program etika:

Untuk berhasil menghadirkan dan menyediakan mekanisme untuk mendukung proses bimbingan

Keterlibatan pemimpin

Peluncuran

Pelatihan

Kebijakan Penguatan

Penandatanganan kepatuhan

Pengukuran kinerja

Termasuk dalam tujuan strategis dan tujuan manajer

Sertakan dalam struktur pemantauan dan penghargaan

Program komunikasi

Sistem penghargaan keteladanan

Layanan penyelidikan etika

Informasi, penyidikan dan perlindungan *whistleblower*

Manajemen krisis

Untuk memastikan bahwa etika merupakan bagian dari reaksi survival

Menetapkan mekanisme tujuan

d. Evaluasi terhadap Kode Perilaku Korporasi

Tabel 3.2 Mekanisme Pengawasan Dorongan Kepatuhan dan Pelaporan Pelanggaran

Dorongan Kepatuhan

- Penghargaan, bonus
- Penyertaan dalam tinjauan kinerja, keputusan remunerasi, dan promosi
- Teguran, skorsing, penurunan pangkat, denda, pemberhentian

Monitoring

- Audit Etika atau prosedur audit internal
- Ulasan oleh departemen hukum
- Penandatanganan kode etik tahunan dengan semua atau beberapa karyawan
- Survei karyawan

Fasilitasi pelaporan kesalahan

- Penjaminan dari proses pemeriksaan yang adil
 - Perlindungan: kerahasiaan mutlak, program perlindungan *whistle-blower*
 - Konseling/informasi: program *ombudsman*, hotline, sumber daya manusia
 - Komite pengawasan memastikan: dewan komite etika, Komite Audit.
-