

BAB IV

ANALISA IMPLEMENTASI *WHISTLEBLOWING SYSTEM* PADA PT. PEMBANGKITAN JAWA-BALI SEBAGAI SALAH SATU INDIKATOR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* BERDASARKAN SK SEKRETARIS KEMENTERIAN BUMN No. SK-16/S.MBU./2012 TENTANG INDIKATOR/PARAMETER PENILAIAN DAN EVALUASI ATAS PENERAPAN TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK (*GOOD CORPORATE GOVERNANCE*)

A. Analisis Implementasi *whistleblowing system* di perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali

PT. Pembangkitan Jawa-Bali merupakan salah satu anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. PLN (Persero) yang bergerak di bidang pembangkitan listrik telah mengantisipasi kebutuhan pengembangan dan implementasi sistem pelaporan pelanggaran dalam rangka penyelenggaraan *good governance* agar perusahaan dapat memberikan pelayanan yang optimal dan didukung oleh etika dan juga perilaku bersih dari jajaran karyawan dan manajemen perusahaan sebagai wujud dari kesadaran dan sifat antisipatif perusahaan terhadap kebutuhan pengembangan etika dan perilaku bersih tersebut Direksi perusahaan mengambil prakarsa untuk mengimplementasikan Sistem Pelaporan Pelanggaran di lingkungan

Perusahaan. Sistem Pelaporan Pelanggaran terbukti telah menjadi salah satu praktik terbaik pada perusahaan yang telah menjalankan *good corporate governance* dan teruji efektifitasnya dalam menurunkan tindakan pelanggaran pada masing-masing perusahaannya. PT. Pembangkitan Jawa-Bali merasa perlu untuk membentuk dan melaksana Sistem Pelaporan pelanggaran agar dapat mendukung terselenggaranya *good corporate governance* yang juga sebagai salah satu indikator atau parameter penilaian dan evaluasi atas tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance*.

Sistem Pengelola Pelanggaran atau *whistleblowing system* di PT. Pembangkitan Jawa-Bali dikelola oleh Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran yang berpusat di Jalan Ketintang Baru No. 11 Surabaya, Indonesia. Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran dibentuk atas keputusan Direksi PT. Pembangkitan Jawa-Bali yang beranggotakan perwakilan-perwakilan dari berbagai divisi, yaitu :

- f. Pengawasan internal
- g. Sumber Daya Manusia
- h. Hukum
- i. Keuangan
- j. Dan divisi lainnya yang diperlukan sesuai dengan kompetensi dan juga keahliannya.

Dengan membentuk dan melaksanakan *whistleblowing system* PT. Pembangkitan Jawa-Bali bertujuan atau bermaksud agar karyawan di PT. Pembangkitan Jawa-Bali turut aktif dalam mengurangi tindak kecurangan dan melindungi perusahaan dengan melaporkan hal-hal tersebut ke Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran atau melalui *whistleblowing system* yang dapat di akses secara langsung oleh karyawan melalui website www.ptjwb.com/wbs .

Setelah Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran menerima laporan yang masuk, maka akan dilakukan proses selanjutnya yaitu tahap pemisahan berkas pelaporan, setelah dilakukan pemisahan selanjutnya akan dilakukan verifikasi oleh Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Karyawan mengenai bukti yang dilampirkan, apabila hasil dari verifikasi tersebut menemukan bukti baru dan juga adanya penambahan pelapor mengenai hal yang sama maka dilakukan investigasi lebih lanjut oleh eksternal investigator, dan apabila hasil investigasi terbukti adanya pelanggaran maka TP2DK akan memberikan rekomendasi (sanksi) kepada Yang Berwenang Memberikan Sanksi.

Karyawan akan mengetahui adanya sistem ini dengan cara diberitahukan atau disosialisasikan oleh HRD PT. Pembangkitan Jawa-Bali saat bergabung menjadi karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali, selain itu karyawan dapat mengetahui *whistleblowing system* ini melalui poster-poster atau flyer-flyer menarik yang disebar di kantor PT. Pembangkitan Jawa-Bali,

sehingga karyawan semakin merasa yakin untuk melaporkan adanya kecurangan atau *fraud* yang diketahuinya tanpa ada rasa khawatir ditambah lagi dengan adanya kebijakan bahwa pelaporan dapat dilakukan secara anonim.

Dengan adanya *whistleblowing system* terbukti banyak pelaporan yang diterima oleh Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran dan ada yang terbukti memang terjadi pelanggaran dan ada juga yang tidak terbukti.

Contoh pelaporan yang tidak terbukti : karyawan X melaporkan adanya pemalsuan tanda tangan dalam laporan keuangan, karyawan X melaporkan melalui surat yang dikirimkan langsung kepada Komite Pengelola Pengaduan pelanggaran disertai dengan identitas pelapor, namun pada saat laporan diterima, bukti yang dilampirkan oleh karyawan X tidak cukup, maka laporan tidak ditindaklanjuti oleh pihak Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran.

Contoh pelaporan yang terbukti : Karyawan Y melaporkan adanya pemalsuan dokumen yang dilakukan oleh karyawan Z, karyawan Y melaporkan melalui pengiriman surat yang dikirimkan kepada Komite Pengelola Pengaduan pelanggaran disertai bukti-bukti dan juga identitas milik pelapor. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran, bukti yang dilampirkan oleh pelapor menunjukkan adanya pemalsuan dokumen, setelah dilakukan investigasi dan proses lebih lanjut oleh Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran dan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Karyawan akhirnya pelapor diberikan penghargaan atau insentif oleh

pihak perusahaan dan yang dilaporkan dipecat dan diberikan sanksi lain oleh Yang Berwenang Memberikan Sanksi.

Menurut beberapa karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali pelaksanaan *whistleblowing system* di PT. Pembangkitan Jawa-Bali cukup baik dan berjalan sangat efektif dalam mengurangi adanya kecurangan dan tindakan lainnya yang merugikan perusahaan, selain itu pihak perusahaan juga melakukan sosialisasi *whistleblowing system* melalui flyer menarik, yang membuat para karyawan akan selalu mengetahui dan mengingat *whistleblowing system* pada saat mengetahui adanya tindak kecurangan yang diketahuinya.

B. Analisis Penegakan *Whistleblowing System* di Perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali.

PT. Pembangkitan Jawa-Bali sejauh ini menjalankan *whistleblowing system* sesuai dengan teori penegakan hukum yang ada seperti teori penegakan hukum yang disampaikan oleh Soerjono Soekanto dan Mochtar Kusumaatmadja.

Teori penegakan hukum seperti yang disampaikan oleh Soerjono Soekanto, bahwa penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut yaitu:

6. Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja.

PT. Pembangkitan Jawa-Bali menjalankan *whistleblowing system* sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku, yaitu pada SKB Direksi dan Dewan Komisaris PT. Pembangkitan Jawa-Bali Nomor : 095.K/010/DIR/2012 Nomor : 007.K/DK/PJB/2012 tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*whistleblowing system*) PT. Pembangkitan Jawa-Bali, yang dimana pada peraturan tersebut menjelaskan mengenai tata cara pelaporan, perlindungan terhadap pelapor, dan yang lainnya.

7. Faktor penegakan hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum

Peraturan yang telah dibuat oleh PT. Pembangkitan Jawa-Bali dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berwenang misalnya seperti Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran, Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Karyawan (TP2DK), Direksi, Dewan Komisaris, Yang Berwenang Memberikan Sanksi, dan seluruh karyawan perusahaan.

8. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

Untuk mendukung berjalannya Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *whistleblowing system*, PT. Pembangkitan Jawa-Bali menyediakan beberapa sarana untuk pelaksanaannya seperti *hotline whistleblowing system* yang dapat diakses secara langsung di

ptpjb.com/wbs selain itu dapat mengirimkan surat secara langsung ke Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran.

9. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

PT. Pembangkitan Jawa-Bali menerima pelaporan pelanggaran *whistleblowing system external* yang mana apabila pihak luar perusahaan baik perseorangan maupun lembaga pun dapat ikut melaporkan adanya suatu kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak PT. Pembangkitan Jawa Bali dan akan memprosesnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

10. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

PT. Pembangkitan Jawa-Bali membentuk Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *whistleblowing system*

Selain itu PT. Pembangkitan Jawa-Bali pun memenuhi unsur-unsur penegakan hukum menurut Mochtar Kusumaatmadja , unsur-unsur tersebut adalah:

1. Asas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa PT. Pembangkitan Jawa-Bali melaksanakan dan membentuk Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *whistleblowing system* karena untuk menunjang pelaksanaan *good corporate governance* dan asas-asas yang terkandung di dalamnya yaitu asas transparansi,

asas akuntabilitas, asas responbilitas, asas indepedensi, dan asas kewajaran atau kesetaraan.

2. Kaidah

PT. Pembangkitan Jawa-Bali atau Komite Pengelola Pelaporan pelanggaran dalam melaksanakan dan menjalankan Sistem Pelaporan Pelanggaran berpedoman pada SKB Direksi dan Dewan Komisaris PT. Pembangkitan Jawa-Bali Nomor : 095.K/010/DIR/2012 Nomor : 007.K/DK/PJB/2012 tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*whistleblowing system*) PT. Pembangkitan Jawa-Bali, dan ketentuan perundang-undangan terkait lainnya.

3. Lembaga

PT. Pembangkitan Jawa-Bali dalam melaksanakan *whistleblowing system* membentuk suatu lembaga yaitu Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran, yang akan memproses seluruh laporan yang masuk baik melalui *hotline whistleblowing system* PT. Pembangkitan Jawa-Bali ataupun melalui kiriman surat.

4. Proses

PT. Pembangkitan Jawa-Bali memiliki tata cara proses pengelolaan pelaporan yang masuk seperti tabel yang telah dijelaskan sebelumnya, mulai dari proses penerimaan laporan, proses pemisahan jenis pelaporan, proses investigasi, sampai pada akhirnya proses pemberian insentif atau penghargaan kepada pelapor apabila terbukti adanya pelanggaran seperti yang di laporkan.

Pelaksanaan *whistleblowing system* di PT. Pembangunan Jawa-Bali dijalankan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditentukan dan oleh pihak-pihak yang berwenang yaitu Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran, TP2DK, dan Yang Berwenang Memberikan Sanksi (YBMS), dimulai dari tahap penerimaan laporan, pemilihan laporan pengaduan yang masuk, proses investigasi, pemberian insentif dan penghargaan, hingga pemberian sanksi oleh Yang Berwenang Memberikan Sanksi, tidak hanya sampai tahap pemberian sanksi saja, namun YBMS bersama Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran pun ikut pula mengawasi pelaksanaan pemberian sanksi kepada yang bersalah. Akan tetapi sangat disayangkan bahwa Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran tidak memiliki kewajiban untuk memproses pelaporan yang tidak mencantumkan identitas walaupun disertai dengan bukti, sangat disayangkan apabila ada pelaporan anonim atau laporan tanpa identitas pelapor yang disertai bukti namun tidak diproses padahal hal yang dilaporkan tersebut dapat merugikan pihak perusahaan dan disisi lain para karyawan atau pihak-pihak yang ingin melaporkan suatu tindak pelanggaran melalui *whistleblowing system* lebih ingin melaporkan secara anonim karena kekhawatiran identitasnya di ungkapkan dan dalam ketentuan pun ditentukan bahwa pelaporan dapat dilakukan secara anonim.