

# Implementasi Whistleblowing System pada PT. Pembangunan 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*)

Ajeng Tiawantika, Ratna Januarita

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

tiawantikajeng@gmail.com, ratna.januarita@gmail.com

**Abstract**—PT. Pembangunan Jawa Bali formed a whistleblowing to support the implementation of good corporate governance because whistleblowing is also one indicator of good corporate governance as listed in SK Sekretaris Kementerian BUMN No. SK-16/S.MBU/2012 Of Indicators/Parameters Of Assessment And Evaluation Of The Implementation Of Good Corporate Governance, in addition to handling and preventing various acts of fraud which became the most important part developed to support the creation of effective good corporate governance. In its implementation whistleblowing is managed by Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran, Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran will process all reporting that goes into whistleblowing system and reports that enter through letters sent to Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran. The process starts from separating incoming reports, the investigation process, giving sanctions, to giving incentives or rewards to reporters whose reports are proven. The results of this study are PT.Pembangunan Jawa-Bali has good whistleblowing system, and has sufficient supporting guidelines, but it is still very unfortunate reporting that is not certified identity is still not processed.

**Keywords**—*Whistleblowing System, Good Corporate Governance, PT. Pembangunan Jawa-Bali*

**Abstrak**—PT. Pembangunan Jawa Bali membentuk whistleblowing untuk mendukung penerapan tata kelola perusahaan yang baik karena whistleblowing juga merupakan salah satu indikator tata kelola perusahaan yang baik sebagaimana tercantum dalam SK Sekretaris Kementerian BUMN No. SK-16 / S.MBU / 2012 Indikator / Parameter Indikator dan Evaluasi Tentang Penerapan Tata Kelola

Perusahaan Yang Baik, selain menangani dan mencegah berbagai tindakan penipuan yang menjadi bagian terpenting yang dikembangkan untuk mendukung terciptanya tata kelola perusahaan yang baik dan efektif. Dalam implementasinya whistleblowing dikelola oleh Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran, Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran akan memproses semua pelaporan yang masuk ke dalam *whistleblowing system* dan laporan yang masuk melalui surat yang dikirim ke Komite Pengelola Pelaporan Pelanggaran. Prosesnya mulai dari memisahkan laporan yang masuk, proses investigasi, memberikan sanksi, hingga memberikan insentif atau penghargaan kepada wartawan yang laporannya terbukti. hasil penelitian ini adalah PT.Pembangunan Jawa-Bali memiliki *whistleblowing system* yang baik, dan memiliki pedoman yang cukup menunjang, akan tetapi masih sangat disayangkan pelaporan yang tidak disertai identitas masih tidak diproses.

**Kata kunci**—*Whistleblowing System, Good Corporate Governance, PT. Pembangunan Jawa-Bali*

## I. PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan di dunia usaha semakin kompetitif, dan keadaan ini menuntut para manajemen perusahaan untuk mengelola perusahaan lebih efektif dan juga efisien. Perusahaan-perusahaan saling berlomba untuk memajukan perusahaannya agar memenuhi standar perusahaan yang baik dan juga mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, tujuan perusahaan BUMN yaitu :

- a. memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional

- pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya;
- b. mengejar keuntungan;
- c. menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak;
- d. menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi;
- e. turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi dan masyarakat.

Selain adanya persaingan yang semakin ketat, permasalahan yang mungkin dihadapi perusahaan tidak hanya muncul dari faktor eksternal perusahaan saja, namun juga permasalahan dimungkinkan timbul dari internal perusahaan.

Permasalahan internal perusahaan sering terjadi dengan berbagai macam misalnya seperti pemalsuan dokumen atau laporan, terjadinya kecurangan, suap, atau tidak korupsi. Kejahatan internal ini dapat dilakukan secara individu atau secara bersama-sama. Maka dari itu pengendalian internal harus dirancang dengan sebaik mungkin agar aktivitas pada perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien

Kecurangan atau *fraud* masih sering terjadi di lingkungan internal perusahaan dan terkadang sulit untuk diatasi. Kecurangan atau *fraud* ini dapat dilakukan oleh karyawan baik secara individual ataupun dilakukan secara bersama-sama. Menurut *Association Of Certified Fraud Examiners* (ACFE) ada 3 kategori yang termasuk kedalam *fraud* yaitu penggelapan asset, korupsi, dan kecurangan laporan keuangan.

Dalam hal ini seorang *Whistleblower* dianggap sebagai orang yang efektif untuk mendeteksi adanya kecurangan atau *fraud* dalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat melakukan langkah-langkah awal untuk mengatasi *fraud* tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk melakukan pengendalian internal salah satunya dengan membuat suatu *WhistleBlowing System*. Selain untuk melakukan pengendalian internal perusahaan, *WhistleBlowing System* perlu diterapkan dalam perusahaan untuk memenuhi salah satu indikator tata pengelolaan perusahaan yang baik, sebagaimana Surat Keputusan Sekretaris Kemetrian Badan Usaha Milik Negara pada point 6 : “perusahaan melaksanakan kebijakan atas system pelaporan atas dugaan penyimpangan pada perusahaan yang bersangkutan (*WhistleBlowing System*)”

*WhistleBlowing System* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia

(confidential).

Sebelumnya dalam rangka mewujudkan *Good Corporate Governance* birokrasi telah diterapkan di lingkungan Kementerian Keuangan sejak tahun 2007, hal ini didorong karena adanya stigma kurang baiknya kinerja pemerintah di masyarakat. Hal-hal inilah yang mendorong untuk diciptakannya suatu sarana untuk meminimalisasi dan menghilangkan praktek-praktek KKN di lingkungan Kementerian Keuangan, salah satunya dengan mewujudkan sebuah *WhistleBlowing System*.

Orang yang melakukan pelaporan disebut sebagai *whistleblower*. Seorang *whistleblower* sangat harus dilindungi oleh perusahaan atau negara. Maka perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap seorang *whistleblower*, selain itu juga negara pun melindungi seorang *whistleblower* terbukti dengan adanya perangkat peraturan perundang-undangan seperti dalam pasal 10UU no. 13 tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban, SEMA No.4 tahun 2011 tentang perlakuan bagi pelapor tindak pidana (*Whistleblower*) dan saksi pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*) di dalam perkara tindak perkara tertentu, dan juga LSPK (lembaga perlindungan saksi dan korban) untuk melakukan perlindungan tersebut.

*WhistleBlowing System* atau system pelaporan pelanggaran ini memiliki sifat yang generic, dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. *WhistleBlowing System* yang efektif akan mendorong partisipasi masyarakat dan karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Ini berarti WBS mampu untuk mengurangi budaya “diam” menuju ke arah budaya “kejujuran dan keterbukaan”. Karena perusahaan hendaknya menyadari bahwa setiap pegawai merupakan sumber informasi yang berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengenali adanya permasalahan, mampu untuk menanganinya dan mencegahnya sebelum permasalahan tersebut menyebabkan kerusakan yang besar atau membahayakan reputasi perusahaan. Singkatnya *WhistleBlowing System* ini diharapkan dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai karena adanya penjaminan kerahasiaan pelapor terutama jaminan kepegawaian mereka sebagai pelapor.

Perusahaan-perusahaan besar swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki standar tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* belum tentu memiliki *WhistleBlowing System* yang baik.

Di Indonesia sendiri kesadaran akan pentingnya sebuah *WhistleBlowing System* cukup baik, terbukti dengan perusahaan-perusahaan besar di Indonesia mulai memiliki *whistleblowing System* seperti misalnya PT. Pembangunan Jawa-Bali yang sudah memiliki *WhistleBlowing System* dan masih terus meningkatkan sistem tersebut agar berjalan dengan baik agar penggunaan *WhistleBlowing System* sebagai sarana pemberitahuan secara lebih cepat, membantu mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan dalam

penyelidikan dan juga menjaga kerahasiaan individu yang melaporkan suatu kejadian.

Adanya *WhistleBlowing System* ini pun belum tentu dapat menghapuskan kecurangan atau *fraud* secara keseluruhan. Seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan BUMN yang telah memiliki *WhistleBlowisng System* PT. Pertamina, tetapi masih mengalami *fraud* di perusahaan nya, seperti yang dijelaskan oleh Waluyo selaku Direktur umum dan sumber daya manusia pertamina bahwa tercatat ada 44 kasus yang sedang diselidiki maka dari itu berarti *Whistleblowing System* berpengaruh secara signifikan dalam pencegahan *fraud* tetapi bukan satu-satunya cara yang dapat dilakukan untuk mencegah *fraud*.

*Good Corporate Governance* atau tata kelola perusahaan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena apabila perusahaan memiliki sistem dan fungsi *Good Corporate Governance* yang baik, maka dapat membantu perusahaan untuk menarik investasi, memperkuat fondasi pada kinerja perusahaan serta mencegah perusahaan dari kesulitan finansial di masa yang akan datang

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Bagaimana implementasi *Whistleblowing System* di perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali sebagai indikator praktik *Good Corporate Governance*? dan Bagaimana penegakan *whistleblowing system* di perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali sebagai wujud praktik *Good Corporate Governance*?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *WhistleBlowing System* di perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali sebagai indikator praktik *Good Corporate Governance*
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya serta penegakan *WhistleBlowing Systme* di perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali sebagai wujud praktik *Good Corporate Governance*

## II. LANDASAN TEORI

*Whistleblowing system* merupakan salah satu indikator *good corporate governance* berdasarkan SK Sekretaris Kementrian BUMN No. SK-16 / S.MBU / 2012 Indikator / Parameter Indikator dan Evaluasi Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, dalam hal ini *whistleblowing system* sebagai salah satu penunjang pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

*WhistleBlowing System* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*).

*Good corporate governance* adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan

perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 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 :

1. Pengawasan internal
2. Sumber Daya Manusia
3. Hukum
4. Keuangan
5. 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 diakses secara langsung oleh karyawan melalui website [www.ptpjb.com/wbs](http://www.ptpjb.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 pun memenuhi unsur-unsur penegakan hukum menurut Mochtar Kusumaatmadja, unsur-unsur tersebut adalah asas, kaidah, lembaga, proses. Pelaksanaan *whistleblowing system* di PT. Pembangkitan 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 diporkannya 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.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. PT. Pembangkitan Jawa-Bali membentuk dan melaksanakan *whistleblowing system* yang dikelola oleh pihak Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran, TP2DK, dan Yang Berwenang Memberikan Sanksi. Pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditentukan dalam 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. Dengan adanya *whistleblowing system* ini maka dapat menunjang pelaksanaan kelima prinsip *good corporate governance* di PT. Pembangkitan Jawa-Bali, selain itu dapat mendeteksi kecurangan secara dini atau *early warning system*, dan dapat melaksanakan *good governance* secara efektif.
2. PT. Pembangkitan Jawa-Bali telah menjalankan Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* ini sesuai dengan ketentuan teori penegakan hukum yang ada, yang pada intinya harus memiliki asas, kaidah, lembaga dan proses; dan PT.

Pembangkitan Jawa-Bali telah memenuhi keempat unsur tersebut. Namun dalam penegakannya sangat disayangkan pelaporan yang diterima namun tidak disertai identitas masih belum di proses padahal ada kebijakan bahwa pelaporan diperbolehkan tidak disertai identitas.

#### V. SARAN

1. Kepada Pemerintah yang dalam hal ini Kementerian yang membawahi bidang usaha PT. Pembangkitan Jawa-Bali yaitu Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, agar dapat membuat suatu peraturan yang secara eksplisit atau secara khusus mengatur mengenai sistem dan mekanisme *whistleblowing system* atau peraturan secara khusus untuk *whistleblower* agar dapat meningkatkan minat perusahaan-perusahaan untuk mengimplementasikan *whistleblowing system* secara efektif.
2. Bagi PT. Pembangkitan Jawa-Bali, agar dapat mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* yang sudah ada agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien lagi, misalnya seperti akan memproses pelaporan yang tanpa identitas pelapor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pertamina Usut 44 Kasus Lewat WhistleBlowing System. (<https://news.detik.com/berita/1506948/pertamina-usut-44-kasus-lewat>)
- [3] whistleblower-system diakses pada tanggal 15 september 2019)
- [4] Komite Nasional Kebijakan Governance, “pedoman system pelaporan pelanggaran
- [5] SPP (Whistle Blowing System-WBS” 2008