

TOOLKIT KEPATUHAN PERUSAHAAN RINTISAN



TOOLKIT KEPATUHAN PERUSAHAAN RINTISAN

EDITORIAL

Penulis Anatomi Muliawan

Editor Dina Yusuf

Hak Cipta

Alliance for Integrity c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Menara BCA, Lantai 46, Jl.MH. Thamrin No 1 Jakarta 10310, Indonesia

©2023 Alliance for Integrity.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar Susanne Friedrich Director Alliance for Integrity	vi
Kata Pengantar Noke Kiroyan Ketua, ICC Indonesia	vii
Definisi	viii
TOOLKIT KEPATUHAN UNTUK PERUSAHAAN RINTISAN	x
Pendahuluan	1
Tata Kelola dan Kepatuhan: Kebutuhan dan Manfaat bagi Perusahaan Rintisan	2
Apa yang diberikan dalam <i>Toolkit</i> ini?	3
Untuk siapa <i>Toolkit</i> ini dibuat?	4
Bagaimana Cara Menggunakan <i>Toolkit</i> ini?	4
Pembatasan	4
Struktur Kepatuhan Global	5
TOOLKIT KEPATUHAN (COMPLIANCE)	8
Pendahuluan	9
I. Komitmen Perusahaan	11
II. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis) dan Manajemen Resiko	13
III. Menentukan Kebijakan Internal	15
IV. Uji Kelayakan	16
V. Pengukuran	17
VI. Komunikasi	18
VII. Upaya Kolektif	20
LAMPIRAN	22
LAMPIRAN 1 – PEMBENTUKAN PERUSAHAAN RINTISAN	23
LAMPIRAN 2 – UNDANG-UNDANG YANG TERKAIT DENGAN TINDAK PIDANA KORPORASI	25
LAMPIRAN 3 – CONTOH KEBIJAKAN ANTI PENYUAPAN	26
LAMPIRAN 4 – CONTOH PAKTA INTEGRITAS KARYAWAN	27
LAMPIRAN 5 – MENYUSUN KODE ETIK PERUSAHAAN	28
LAMPIRAN 6 – CONTOH PENILAIAN RESIKO PENYUAPAN	33
LAMPIRAN 7 – PENYUSUNAN KERANGKA KEBIJAKAN	35
LAMPIRAN 8 – CONTOH FORM UJI KELAYAKAN REKRUTMEN KARYAWAN (hanya terkait aspek integritas)	37
LAMPIRAN 9 – CONTOH FORM UJI KELAYAKAN MITRA BISNIS (hanya terkait aspek integritas)	38
LAMPIRAN 10 - KETENAGAKERJAAN	40
LAMPIRAN 11 – CONTOH KASUS TERKAIT GRATIFIKASI DAN/ATAU SUAP-MENYUAP	42
LAMPIRAN 12 – CONTOH KASUS TERKAIT KONFLIK KEPENTINGAN	44

KATA PENGANTAR

Susanne Friedrich

Director Alliance for Integrity

Memulai sebuah usaha baru adalah pekerjaan yang menyenangkan dan menantang, tapi juga mendatangkan sejumlah peraturan dan syarat kepatuhan yang dapat membingungkan para pengusaha. Menavigasi peraturan yang kompleks ini dapat menjadi tugas yang menakutkan, terutama bagi perusahaan rintisan yang mungkin memiliki sumber dan keahlian yang terbatas dalam bidang ini, dan tidak mampu kehilangan keuntungan utama mereka atas bisnis yang sudah mapan..

Oleh karena itu, saya sangat senang memperkenalkan Toolkit Kepatuhan Perusahaan Startup ini, yang berfokus pada bagaimana para pengusaha muda, seringkali digital, dapat membangun budaya integritas, mencegah suap, dan mengelola risiko dengan cara yang mudah dan cepat.

Toolkit ini menyediakan panduan yang komprehensif dan mudah untuk diikuti mengenai masalah kepatuhan yang paling kritis terkait dengan apa yang dihadapi oleh Startup. Toolkit ini menawarkan panduan praktis dan praktik terbaik untuk mencapai kepatuhan dengan cara yang efektif dan efisien.

Dengan demikian, Toolkit Kepatuhan Startup merupakan sumber yang sangat berharga bagi pengusaha yang ingin membangun pondasi yang kuat untuk bisnis mereka. Dengan mengikuti panduan pada toolkit ini, perusahaan Startup dapat mengurangi risiko korupsi, menghindari tanggung jawab hukum, dan melindungi reputasi mereka.

Saya memberikan apresiasi kepada penulis atas karya yang sangat baik dalam membuat panduan yang komprehensif dan praktis untuk Startup. Saya harap ini dapat menjadi alat yang berharga bagi Startup untuk mempromosikan integritas bisnis, mengelola risiko, mencegah praktik suap dan korupsi dalam kegiatan bisnis mereka.

KATA PENGANTAR

Noke Kiroyan

Ketua, ICC Indonesia

Korupsi merusak integritas di dalam transaksi bisnis dan oleh karenanya menjadi penghalang persaingan sehat, mendistorsi alokasi sumber daya, menghancurkan kepercayaan publik dan melemahkan supremasi hukum. Sebagai akibat lanjutannya dalam jangka panjang korupsi menghambat pertumbuhan ekonomi dan memperlemah institusi-institusi yang diperlukan dalam perekonomian modern yang memerlukan keduanya. Pertumbuhan ekonomi memerlukan institusi-institusi yang kokoh agar dapat berkelanjutan.

Memerangi korupsi merupakan tanggung jawab bersama seluruh stakeholder perusahaan. Dalam hal ini tidak hanya peran aktif dari para pemangku jabatan melalui kebijakan dan keputusan saja yang diperlukan, tetapi juga komitmen dan kontribusi dari seluruh pihak untuk membangun dan menjalankan tatakelola perusahaan yang baik dengan cara yang etis dan bertanggung jawab. *Good corporate governance* adalah kunci bagi negara modern yang memerlukan landasan perekonomian yang tangguh dan tidak mudah digoyahkan.

ICC Indonesia mendukung sepenuhnya upaya serta Prakarsa Alliance for Integrity (AfIn) Indonesia dalam mewujudkan hal-hal tersebut di atas. *Compliance Toolkit for Startup* (Toolkit Kepatuhan Perusahaan Startup) yang diluncurkan dapat menjadi acuan praktis bagi perusahaan rintisan dalam menanamkan budaya anti korupsi dan berintegritas di dalam perusahaan. Pada toolkit ini, pengusaha dapat mempelajari mitigasi risiko suap dan '*compliance best practice*' sehingga memiliki kemampuan bersaing dengan sehat dan meningkatkan keunggulan serta kekuatan produk atau jasa yang menjadi lahan usaha mereka.

International Chamber of Commerce (ICC) sejak awal aktif mengadvokasi peran penting kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang dibuat sendiri, sambil mengakui tanggung jawab dasar organisasi internasional dan pemerintah nasional dalam memerangi semua praktik korupsi, termasuk pemerasan, bujukan, dan penyuapan. ICC adalah organisasi bisnis pertama di dunia yang mengeluarkan aturan anti korupsi pada tahun 1977 yaitu "Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery" yang diperbarui secara berkala hingga saat ini. Pembaruannya mencerminkan adopsi dari kunci utama instrumen hukum internasional dari organisasi internasional seperti the Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials (1997) dari Organisation for Economic Cooperation and Development dan United Nations Convention on Corruption (2003), yang merupakan tonggak sejarah pemberantasan korupsi.

Selamat dan terima kasih kami sampaikan kepada tim penyusun dan AfIn Indonesia atas Toolkit Kepatuhan Perusahaan Rintisan. Semoga toolkit ini dapat menjadi sarana dan panduan yang berguna bagi para perusahaan rintisan dalam mempromosikan perilaku bisnis yang bertanggung jawab dan berintegritas di Indonesia.

DEFINISI

Istilah yang digunakan di dalam *toolkit* ini memiliki arti sebagaimana diuraikan di bawah ini. Apabila terdapat istilah-istilah teknis yang digunakan dan tidak ada definisi yang diberikan pada *toolkit* ini, maka istilah tersebut akan ditafsirkan sesuai dengan pemahaman yang paling lazim di dalam konteks bidang usaha terkait.

Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance), yang selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.¹

Kepatuhan menggambarkan perilaku seseorang yang mematuhi perilaku yang ditetapkan, dan ketidakpatuhan atau pelanggaran terjadi jika terdapat perilaku menyimpang secara signifikan dari perilaku yang telah ditetapkan.²

Benturan Kepentingan terjadi ketika kepentingan seorang individu – faktor keluarga, pertemanan, keuangan atau sosial – mempengaruhi penilaian, keputusan, atau tindakan orang tersebut di tempat kerja atau ketika kepentingan seorang individu dapat mengganggu keputusan orang tersebut ketika melakukan tugas resminya.

Perusahaan dalam hal ini adalah **Perseroan Terbatas** adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau Badan Hukum perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai Usaha Mikro dan Kecil.³

Perusahaan Rintisan dalam Bahasa Inggris disebut *Start-up* adalah perusahaan yang baru dibentuk, baik dalam bentuk badan hukum maupun bukan badan hukum.

1 Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance)

2 O.R. Young, Compliance and Public Authority (1979) dirujuk pada Compliance with the AML/CFT International Standard: Lessons from a Cross-Country Analysis (IMF Working Paper) available at: Compliance with the AML/CFT International Standard: Lessons from a Cross-Country Analysis; oleh Concepcion Verdugo Yepes; Kertas Kerja IMF 11/177; 1 Juli, 2011

3 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jo. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Toolkit merujuk pada toolkit yang dikembangkan untuk digunakan oleh perusahaan di Indonesia berdasarkan Program ini.

Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan badan publik lainnya yang sesuai dengan Undang-Undang serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik.⁴

Pengungkapan merujuk pada Undang-Undang tentang keterbukaan Informasi Publik merupakan kewajiban Badan Publik untuk menyediakan, memberikan dan/atau menerbitkan Informasi Publik yang berada di bawah kewenangannya kepada Pemohon Informasi Publik, selain informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan.

Pencucian Uang adalah segala perbuatan yang memenuhi unsur-unsur tindak pidana sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

Risiko adalah penyimpangan dari hasil yang diharapkan. Untuk *toolkit* ini, risiko tidak harus memiliki konotasi negatif dan dapat mencakup skenario yang dapat diubah menjadi peluang berdasarkan analisis risiko.

Badan Usaha Sektor Publik terdiri atas:

1. Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.
2. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.

4 UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik

TOOLKIT KEPATUHAN UNTUK PERUSAHAAN RINTISAN



PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, Perusahaan Rintisan telah menarik perhatian dan menerima dukungan global. Perusahaan Rintisan atau “*start-up*” menjadi katalis penting untuk sebuah perekonomian karena mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan daya beli sehingga mampu mendorong peningkatan ekonomi.

Apabila Perusahaan Rintisan memanfaatkan kemajuan teknologi, maka seringkali ditambahkan kata “digital” yang dikaitkan dengan perusahaan rintisan yang mengintegrasikan digitalisasi pada produk dan servicenya sehingga seringkali disebut sebagai “*digital startup*”.

Khusus *digital start-up* ternyata sangat banyak jumlahnya di Indonesia. Pada tahun 2022, Indonesia menempati peringkat kelima jumlah *start-up*, yaitu sebanyak 2.347 buah. Peringkat pertama ditempat oleh Amerika Serikat dengan 71.153, Indonesia 13.125, United Kingdom 6220, dan Kanada 3.330. Bahkan peringkat Indonesia masih di atas Jerman sebanyak 2.295 dan Australia sebanyak 2.262.⁵

Berdasarkan Mapping Database Start-up Indonesia tahun 2021 yang diterbitkan oleh MIKTI, jumlah Startup di Indonesia pada tahun 2021 adalah 1.190. Sebagian besar founder bisnis startup berasal dari generasi Y yang berusia antara 26-39 tahun, yaitu 60,50%, selanjutnya Generasi Z yang berusia 17-25 tahun sebanyak 26,20% dan terakhir Generasi X berusia di atas 40 tahun sebanyak 13,30%.

Namun secara umum, Perusahaan Rintisan (tidak hanya *digital start-up*) seringkali mengalami hambatan internal dan eksternal yang berdampak pada kegagalannya untuk bertahan. Banyak Perusahaan Rintisan yang belum memberikan perhatian yang cukup pada aspek kepatuhan padahal aspek tersebut memiliki dampak jangka panjang terhadap keberlangsungan perusahaan.

5 <https://firstsiteguide.com/startup-stats/>

Salah satu penyebabnya adalah birokrasi yang kerap kali menjadi kendala tersendiri, misalnya dalam hal perijinan. Untuk mengatasi hambatan birokrasi tersebut membuat Perusahaan Rintisan dengan sengaja ataupun tidak melakukan perbuatan yang melanggar norma hukum. Hal ini terjadi karena ketidaktahuan manajemen Perusahaan Rintisan mengenai apa aktifitas yang boleh dilakukan “do” dan mana yang tidak boleh dilakukan “don’t.” Oleh karenanya Perusahaan Rintisan tidak boleh hanya mengutamakan cara untuk memperoleh laba secara maksimal tetapi juga harus mengimplementasikan aspek tata kelola dan kepatuhan.

Tata Kelola dan Kepatuhan: Kebutuhan dan Manfaat bagi Perusahaan Rintisan

Penerapan tata kelola dalam suatu Perusahaan Rintisan memberikan banyak keuntungan apabila dibandingkan dengan Perusahaan yang tidak menerapkan tata kelola secara baik. Dari sudut pandang investor, Perusahaan-Perusahaan yang telah menerapkan tata kelola yang baik ternyata mampu meningkatkan nilai kapitalisasi pasar, memiliki tingkat keamanan investasi yang lebih tinggi, memiliki risiko bisnis lebih rendah, dan menghasilkan laba lebih tinggi.⁶

Dari sudut pandang pemangku kepentingan internal, implementasi tata kelola yang baik dapat mencegah terjadinya praktik-praktik yang tidak sehat, seperti pengambilalihan dan transaksi hubungan istimewa yang merugikan pemegang saham minoritas, meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kesinambungan perusahaan yang memberikan kontribusi pada terciptanya kesejahteraan pemegang saham, pegawai, dan pemangku kepentingan lainnya.⁷

Tata Kelola dan kepatuhan bukanlah hal formalitas yang hanya sekedar melengkapi form kesesuaian ataupun persyaratan-persyaratan tertentu namun memiliki tujuan yang jauh lebih besar, yaitu sebagai upaya maksimal untuk membangun budaya usaha yang beretika. Hal tersebut menjadi salah satu modal utama dalam mengembangkan perusahaan karena dapat membangun kepercayaan (*trust*) dan keamanan (*safety*) bertransaksi dari calon mitra bisnis dan customer.

6 Tri Hendro SP, Etika Bisnis Modern, Pendekatan Pemangku Kepentingan dan Teknologi Informasi, UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2017, hal. 98-99

7 DR. R. Luki Karunia, SE.Ak., MA., CA., CACP. Dan Zurrhama Rusyfan, S.E., Good Corporate Governance (GCG) dan Komite Audit, Zurro Infigro Media, 2021, hal. 17.

Mengingat banyaknya manfaat tersebut maka tata kelola dan aspek kepatuhan (*compliance*) perlu diimplementasikan oleh Perusahaan Rintisan sejak awal pendiriannya. Perusahaan rintisan sebaiknya bukan hanya fokus pada kegiatan untuk pengembangan usaha dan memandang aspek tata kelola sebagai beban, justru sebaliknya implementasi tata kelola dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang akan memberikan dampak jangka panjang dan keberlangsungan (*going concern*) perusahaan.

Oleh karenanya, *Toolkit* ini dikembangkan untuk membantu para pendiri perusahaan rintisan dalam mengembangkan program kepatuhan guna membantu mereka menjalankan usaha (bisnis) yang berkesinambungan dan menjalankannya secara bertanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku.

Apa yang diberikan dalam *Toolkit* ini?

Toolkit ini terdiri atas 2 (dua) bagian, yaitu: bagian pertama, menyajikan kerangka teori untuk penerapan sebuah program kepatuhan yang efektif. Bagian kedua, memberikan ilustrasi dan pembahasan skenario guna membantu perusahaan rintisan menangani situasi yang kemungkinan akan dihadapi.

Toolkit ini menitikberatkan pada berbagai tema penting yang terkait dengan kepatuhan, namun dibatasi hanya pada hal-hal yang terkait dengan kebijakan dan kerangka anti-korupsi dan anti-suap, kerangka integritas, pengelolaan risiko, kebijakan pemberian hadiah, penanganan kontrak, dan analisis persyaratan bagi perusahaan rintisan saat mendirikan usaha. *Toolkit* ini juga memberikan contoh situasi-situasi spesifik dan beberapa kondisi yang kemungkinan akan dihadapi untuk memberikan gambaran kepada para pelaku usaha pada perusahaan rintisan bagaimana cara untuk menghadapi situasi tersebut.

Pendekatan mendasar dari *Toolkit* ini adalah memandu dan membimbing para perusahaan rintisan dalam menciptakan program kepatuhan. *Toolkit* ini selayaknya tidak dipandang sebagai tujuan akhir, namun hanya sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Dalam lingkungan yang senantiasa berubah maka *Toolkit* ini hanya memfasilitasi pembentukan pondasi agar dapat dilakukan pengembangan dan penerapan program kepatuhan yang efektif. Selanjutnya Perusahaan Rintisan tentunya harus melakukan improvisasi dan pemutakhiran kerangka program kepatuhan.

Untuk siapa *Toolkit* ini dibuat?

Semua jenis perusahaan rintisan di Indonesia dapat menggunakan *Toolkit* ini untuk membangun ataupun memperkuat upaya kepatuhan mereka. *Toolkit* ini dapat mencakup berbagai aspek kegiatan usaha sehingga dapat digunakan secara efektif untuk semua jenis perusahaan rintisan dan juga dapat digunakan oleh perusahaan rintisan yang sudah beroperasi maupun yang baru akan melakukan kegiatan usahanya.

Bagaimana Cara Menggunakan *Toolkit* ini?

Perusahaan rintisan dapat menggunakan *Toolkit* ini untuk mengembangkan dokumen kebijakan dan kerangka untuk menerapkan program kepatuhan yang efektif, terutama berkaitan dengan aspek integritas, anti-suap, pengelolaan risiko, dan kebijakan pemberian hadiah. *Toolkit* ini juga mendukung kesinambungan kegiatan organisasi dan proses bisnis yang beretika.

Pembatasan

Toolkit ini tidak membahas secara mendalam setiap aspek kepatuhan usaha maupun prosedur kepatuhan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur sektor-sektor tertentu.

Toolkit ini bertujuan untuk membantu perusahaan-perusahaan rintisan dalam memulai perjalanan tata kelola dan kepatuhan mereka sejak tahapan paling dini sehingga memungkinkan mereka untuk menyempurnakan kebijakan tata kelola dan kepatuhan sesuai ketentuan yang berlaku di Indonesia. Mengingat peraturan perundang-undangan di Indonesia kerap kali berubah maka Perusahaan Rintisan harus secara berkala mengupdate dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan aturan hukum yang berlaku.

Aspek kepatuhan menyangkut spektrum yang luas, seperti anti diskriminasi, penanganan pelecehan terhadap tenaga kerja Wanita, ketenagakerjaan, lingkungan, anti suap, anti korupsi, dan aspek lainnya. Agar pembahasan lebih fokus maka *Toolkit* ini hanya membatasi pembahasan pada hal-hal yang terkait dengan aspek integritas, anti-suap, pengelolaan risiko, dan kebijakan pemberian hadiah. Sedangkan aspek-aspek lainnya, seperti anti diskriminasi, penanganan pelecehan pada tenaga kerja perempuan, ketenagakerjaan, lingkungan hidup, dan lainnya akan dibahas dalam modul yang berbeda.

Struktur Kepatuhan Global

Sebelum menguraikan struktur kepatuhan di Indonesia, penting juga untuk menjelaskan sistem kepatuhan yang berlaku di tingkat internasional. Apabila suatu Perusahaan Rintisan tidak menerapkan atau gagal memenuhi standar sistem kepatuhan yang diterima secara internasional maka dapat merusak reputasi perusahaan rintisan tersebut. Sebaliknya, apabila Perusahaan Rintisan mampu memenuhi persyaratan-persyaratan yang berlaku secara internasional maka hal tersebut akan menjadi modal utama untuk meningkatkan daya saing dan mendukung bisnisnya, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Beberapa elemen kepatuhan yang penting adalah:

1. Peraturan Anti-Pencucian Uang (TPPU).

TPPU merupakan suatu perbuatan yang menyembunyikan hasil kejahatan dengan berkamufase melalui transaksi atau aktifitas bisnis yang sah. Karena kejahatan telah melintasi batas-batas negara maka TPPU dipandang sebagai suatu kejahatan transnasional (*transnational crime*) sehingga upaya pemberantasannya harus dilakukan dengan meningkatkan efektifitas kerja sama internasional.

Salah satu wujud kerja sama internasional tersebut adalah kesepakatan banyak negara untuk membentuk Financial Intelligence Unit. Di Indonesia Lembaga tersebut adalah Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) yang salah satu kewenangannya adalah melakukan Analisa terhadap [transaksi-transaksi keuangan yang mencurigakan](#). ([klik link terkait](#)).

Di Indonesia, tindak pidana pencucian uang dan dasar hukum pembentukan PPATK diatur dalam [UU Nomor 8 Tahun 2010](#). ([klik link terkait](#))

2. Kepatuhan Wajib Pajak.

Perusahaan rintisan harus memiliki dokumen perpajakan nasional yang bersih dan didokumentasikan dengan baik. Perusahaan Rintisan harus memastikan pelaporan pajak dilakukan secara benar dan pembayarannya dilakukan tepat waktu untuk menghindari sanksi yang bersifat administratif maupun pidana.

3. Pelaporan Keuangan dan Standar Akuntansi.

Laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan

dan kinerja keuangan suatu entitas. Tujuan dari suatu laporan keuangan adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar kalangan pengguna laporan keuangan dalam pembuatan keputusan ekonomi. Untuk menjaga kredibilitas dan transparansi, suatu perusahaan rintisan wajib membuat laporan keuangan yang penyusunannya sesuai dengan standar pelaporan keuangan.

4. Sertifikasi dan Standar Internasional Penting seputar Sistem Manajemen Kepatuhan.

Salah satu sertifikasi yang paling banyak digunakan untuk bisnis berasal dari Organisasi Internasional untuk Standarisasi (ISO) yang telah menciptakan standar internasional Sistem Manajemen Kepatuhan yang berlaku untuk semua entitas. Sertifikasi utama di bidang sistem manajemen kepatuhan (CMS) adalah sebagai berikut:

1. ISO 37301, merupakan suatu sistem manajemen kepatuhan yang berisi persyaratan dengan panduan penggunaan dalam menetapkan, mengembangkan, menerapkan, mengevaluasi, dan meningkatkan sistem manajemen kepatuhan yang efektif dan responsif dalam suatu organisasi. Standar ISO 37301 menjadi pedoman bagi organisasi dalam menerapkan sistem manajemen kepatuhan atau *Compliance Management System (CMS)* yang merupakan serangkaian proses untuk memastikan operasional perusahaan atau organisasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun kode etik. Implementasi CMS yang efektif akan memberikan keuntungan bagi perusahaan rintisan berupa terbangunnya kredibilitas perusahaan, meningkatnya kepercayaan para pemangku kepentingan termasuk calon investor, meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi resiko proses hukum akibat dari ketidakpatuhan.
2. ISO 37001, merupakan suatu sistem manajemen yang menitikberatkan pada persyaratan dan pedoman yang harus dipatuhi oleh badan usaha untuk penerapan, pemantauan, dan peningkatan sistem manajemen anti-korupsi yang tepat.
3. ISO 9001:2015 merupakan versi terbaru ISO 9001:2008. Standar internasional ini menjadi pedoman perusahaan dalam menjaga konsistensi produk. Tujuan manajemen mutu adalah untuk menjaga konsistensi kualitas produk. Adapun dengan produk yang kualitas, terdapat dua hal lainnya yang dapat tercapai. Pertama adalah kepuasan dan loyalitas pelanggan yang akan berujung pada penjualan produk. Kedua adalah untuk meningkatkan efisiensi proses produksi, baik dari segi waktu maupun bahan baku.

TOOLKIT KEPATUHAN



PENDAHULUAN

Saat ini, Perusahaan Rintisan tidak cukup hanya menitikberatkan pengelolaan usaha dengan mencari keuntungan sebesar-besarnya dan terus melakukan ekspansi atau pengembangan usaha tanpa memperhatikan aspek tata kelola.

Agar dapat memberikan daya saing yang lebih besar maka Perusahaan Rintisan juga harus melakukan langkah-langkah proaktif yang dapat memberikan nilai tambah dalam menghadapi situasi bisnis yang berubah cepat, menjaga kesinambungan usaha (*sustainability*), dan sanggup bersaing di level internasional. Salah satunya adalah dengan menyeimbangkan antara kemampuan operasional yang tangguh disertai dengan peningkatan tata kelola perusahaan (*governance*), manajemen risiko (*risk management*), dan kepatuhan (*compliance*), atau yang sering dikenal dengan istilah GRC.

Pengelolaan Perusahaan Rintisan dapat dilakukan lebih efektif apabila memperhatikan komponen GRC tersebut yang meliputi proses dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan (tata kelola), mengidentifikasi dan menangkal kemungkinan risiko (risiko), serta menerapkan dan mematuhi semua aturan yang berlaku dalam proses bisnis (kepatuhan).⁸

Terdapat beberapa komponen penting kepatuhan dalam dunia usaha yang berkembang beberapa tahun belakangan yang harus diperhatikan oleh Perusahaan Rintisan. Komponen tersebut tidak hanya merujuk pada peraturan perundang-undangan di Indonesia tetapi juga regulasi-regulasi internasional yang akan memberikan nilai tambah apabila Perusahaan Rintisan ingin menarik minat investor asing atau bahkan mulai mengembangkan bisnisnya ke luar negeri.

8 <https://crmsindonesia.org/publications/mengenal-seluk-beluk-tata-kelola-risiko-dan-kepatuhan/>

Regulasi-regulasi tersebut menyangkut banyak hal, antara lain lingkungan, sosial, tata kelola, dan hak asasi manusia. Namun fokus utama dari *Toolkit* ini hanya dibatasi pada bagaimana kegiatan usaha yang dilakukan Perusahaan Rintisan menjadi beretika dan transparan, bagaimana menangani resiko akibat buruknya tata kelola dan terjadinya ketidakpatuhan, dan bagaimana menangani karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip ketidakpatuhan. Singkatnya, *Toolkit* ini akan membantu Perusahaan Rintisan dalam mengembangkan Program Kepatuhan yang akan memenuhi kebutuhan bisnis yang beretika.

Kerangka kerja Program Kepatuhan tersebut meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

1. Komitmen Perusahaan
2. Analisa Kesenjangan dan Manajemen Resiko
3. Menentukan Kerangka Kerja
4. Uji kelayakan
5. Pengukuran
6. Komunikasi
7. Tindakan Kolektif

I. Komitmen Perusahaan

Pemilik suatu Perusahaan Rintisan harus menjadi orang pertama di dalam Perusahaan yang memiliki komitmen untuk melaksanakan praktik usaha yang patuh pada peraturan perundang-undangan. Komitmen ini berkembang menjadi suatu komitmen perusahaan yang tercermin dari tersedianya dokumen kebijakan dan prosedur-prosedur kepatuhan yang telah ditetapkan.

Komitmen tersebut harus dibuat dalam bentuk tertulis yang diprakarsai oleh pimpinan Perusahaan Rintisan, yaitu Komisaris dan Direksi dan mengkomunikasikannya kepada seluruh pegawai dan rekan bisnis.

Komitmen Pimpinan Perusahaan Rintisan yang telah menjadi Komitmen Perusahaan tersebut harus diikuti dengan deklarasi komitmen oleh seluruh karyawan untuk tidak melakukan kecurangan, korupsi, dan pencucian uang. Apabila karyawan melakukan pelanggaran komitmen tersebut maka bersedia untuk diberikan sanksi oleh Perusahaan.

Selain itu, komitmen Perusahaan Rintisan juga tercermin di dalam alokasi anggaran yang ditujukan untuk memenuhi persyaratan khusus praktik bisnis yang baik, termasuk pelatihan secara berkala bagi seluruh karyawan dalam rangka membangun dan menjaga kesadaran karyawan untuk tetap menjaga tata kelola dan kepatuhan perusahaan. Komitmen tersebut harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun yang baru bergabung.

Sertifikasi kepatuhan perusahaan juga dapat menjadi cermin komitmen Perusahaan. Namun setelah memperoleh sertifikasi maka Perusahaan juga dituntut untuk mengimplementasikannya secara konsisten dalam praktik bisnis mereka sehingga sertifikasi tidak hanya menjadi kebutuhan formalitas semata.

Keseluruhan komitmen kepemimpinan, setidaknya diperlukan dalam hal:

1. Memastikan penyusunan, pelaksanaan, pemeliharaan dan pengkajian atas sistem manajemen usaha yang memenuhi prinsip kepatuhan.
2. Memastikan praktik-praktik bisnis yang berkelanjutan sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.
3. Memastikan alokasi sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun anggaran.
4. Mengkomunikasikan kebijakan kepatuhan dan anti penyuapan kepada

pemangku kepentingan internal dan eksternal terkait.

5. Mengarahkan dan mendukung kontribusi setiap karyawan terhadap efektifitas sistem.
6. Mendukung peran manajemen untuk menunjukkan kepemimpinannya dalam mencegah dan mendeteksi risiko-risiko yang terkait dengan ketidakpatuhan dalam kegiatan usaha.
7. Mendorong penggunaan prosedur pelaporan apabila terdapat informasi adanya praktik bisnis yang menyimpang.
8. Memastikan tidak ada personel yang mengalami pembalasan, diskriminasi, atau tindakan disipliner karena melaporkan terjadinya dugaan pelanggaran sepanjang pelaporan tersebut dilandasi oleh itikad baik.
9. Melaporkan kepada Pimpinan Perusahaan atau pemilik resiko yang terkait atas adanya dugaan penyimpangan yang terjadi.

Untuk memandu pembentukan Perusahaan Rintisan, pertanggungjawaban pidana korporasi dan Komitmen Perusahaan dapat merujuk pada Lampiran 1 s/d. Lampiran 5.

II. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis) dan Manajemen Resiko

Langkah awal dari program kepatuhan adalah melakukan Analisa Kesenjangan (*Gap Analysis*) untuk menentukan dan menilai kesenjangan antara kondisi tata kelola dan kepatuhan Perusahaan saat ini dengan yang kondisi tata kelola dan kepatuhan yang diharapkan di masa depan. Hasil dari *Gap analysis* nantinya diharapkan dapat membimbing Perusahaan Rintisan untuk membangun sistem dan prosedur yang sesuai dengan tata kelola dan kepatuhan serta mampu meminimalisir resiko akibat terjadinya tata kelola yang tidak benar dan ketidakpatuhan.

Terdapat pelbagai model panduan pencegahan kecurangan (*fraud*) yang dapat dijadikan acuan oleh Perusahaan Rintisan untuk diterapkan, antara lain [Integrity Apps](#), [Panduan Pencegahan Korupsi untuk Dunia Usaha yang dikembangkan KPK](#), ataupun [SNI ISO 37001:2016 tentang Sistem Manajemen Anti Penyuapan](#).

Sebagai suatu pengenalan kepada Perusahaan Rintisan maka *Toolkit* ini menjadikan *Integrity Apps* sebagai acuan dalam melakukan *gap analysis*. Aplikasi *Integrity Apps* tidak menerbitkan sertifikasi apapun karena bersifat *self-assessment* yang berisi tentang pertanyaan yang terkait dengan peningkatan program kepatuhan dalam suatu perusahaan/organisasi, tentunya termasuk Perusahaan Rintisan.

Integrity Apps merupakan suatu aplikasi yang dikembangkan untuk perusahaan kecil dan menengah di 14 negara. Aplikasi ini memberikan kemudahan karena tersedia dalam 3 (tiga) bahasa, yaitu bahasa Inggris, Indonesia, dan Spanyol. Aplikasi ini berisi 20 pertanyaan yang bersifat *self assessment* untuk mengukur pengetahuan masing-masing Perusahaan tentang kepatuhan. Selanjutnya perusahaan tersebut akan dipandu dengan memberikan *link-link* yang berkaitan dengan program kepatuhan.

Dalam melakukan kegiatan usaha maka akan timbul risiko yang secara umum didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang diukur berdasarkan kemungkinan dan dampaknya.⁹ Dampak negatif tersebut dapat menimbulkan kerusakan pada bisnis Perusahaan Rintisan bahkan mengarah pada tindakan hukum yang sangat mempengaruhi keberlangsungan Perusahaan.

⁹ <https://dih.kemenkeu.go.id/fullText/2008/191-PMK.09-2008Per.HTM#:~:text=PERATURAN%20MENTERI%20KEUANGAN%20NOMOR%20191&text=a,b>.

Risiko merupakan adalah bagian yang tak terpisahkan dari inisiatif bisnis dan tidak mungkin untuk mengatasi semua risiko. Yang perlu dilakukan adalah memitigasi risiko yang diawali dengan melakukan identifikasi risiko dan melakukan penilaian risiko yang berpotensi mengganggu kinerja Perusahaan Rintisan.

Penyusunan asesmen resiko penyyuapan (*Bribery Risk Assesment*) dan kecurangan (*fraud*) merupakan salah satu urat nadi dari pencegahan korupsi dan kecurangan karena akan diketahui di area kerja mana saja potensi korupsi dan kecurangan terjadi, siapa yang bertanggung jawab dan kendali tambahan apa yang perlu dilakukan untuk memitigasinya.

Oleh karenanya, Perusahaan Rintisan harus memahami sepenuhnya ruang lingkup kegiatan usaha mereka dan menyesuaikannya dengan peraturan perundang-undangan karena setelah dilakukan penilaian risiko maka Perusahaan Rintisan menetapkan strategi untuk memitigasi risiko tersebut yang disesuaikan dengan kemampuan optimal Perusahaan, yaitu dengan menetapkan manajemen resiko.¹⁰

Penyusunan asesmen risiko sebaiknya tidak dilakukan secara *top down*, namun harus dibuat oleh masing-masing unit kerja agar dapat memperhatikan segala potensi-potensi risiko, menilai tingkat risiko berdasarkan kejadian (*likelihood*) dan dampak (*impact/severity*), serta menemukan akar penyebab terjadinya risiko di unit kerja tersebut serta bagaimana upaya untuk memitigasinya.

Contoh: Potensi fraud terjadi di area SDM berupa *ghost employee*, yaitu karyawan yang sudah mengundurkan diri tetapi masih tetap dibayarkan gajinya oleh Departemen SDM. Oleh karenanya Departemen SDM harus melakukan kendali tambahan, misalnya membangun aplikasi yang dapat mengecek kehadiran, laporan aktifitas harian dan hasil kerja setiap pegawai.

Untuk mengoptimalkan penilaian resiko korupsi ataupun *fraud* maka masing-masing unit kerja harus mampu:

- a) mengidentifikasi risiko korupsi dan kecurangan di dalam unit kerja tersebut.
- b) menganalisa, menilai, dan memprioritaskan risiko korupsi dan kecurangan yang teridentifikasi;
- c) mengevaluasi secara berkala kesesuaian dan efektifitas upaya mitigasi yang sudah dilakukan.

Sebagai panduan untuk mengidentifikasi resiko dapat mengacu pada Lampiran 6.

¹⁰ Ibid.

III. Menentukan Kebijakan Internal

Setelah komitmen perusahaan ditetapkan dan penilaian risiko selesai dilakukan maka langkah selanjutnya adalah mengembangkan dokumen kebijakan yang menguraikan tentang tujuan perusahaan, pendelegasian fungsi khusus kepada departemen atau personel tertentu, dan pengalokasikan sumber daya agar dapat menjalankan fungsi-fungsinya secara efektif.

Dokumen kebijakan membantu perusahaan dalam memberikan arahan pada kegiatan usaha perusahaan secara menyeluruh, menentukan apa tujuan perusahaan, memberikan indikasi yang jelas tentang maksud perusahaan dan juga memberikan jalan bagi karyawan untuk mengambil tindakan sesuai dengan kebijakan yang dikembangkan.

Kebijakan tersebut harus mencakup beberapa aspek dasar dari tanggung jawab berbasis tata kelola dan kepatuhan. Dokumen kebijakan juga dengan jelas menetapkan komitmen perusahaan, sehingga dapat meyakinkan karyawan tentang adanya komitmen manajemen tertinggi tentang penerapan tata kelola perusahaan dan program kepatuhan yang baik.

Kebijakan yang harus dikembangkan oleh setiap Perusahaan Rintisan adalah:

1. Kebijakan Penanggulangan Korupsi dan kecurangan (*fraud*)
2. Kebijakan untuk memitigasi risiko
3. Kebijakan tentang benturan kepentingan

Kebijakan memastikan adanya perilaku yang seragam dan memberikan kejelasan kepada karyawan dan pemangku kepentingan lainnya, dalam berinteraksi dengan perusahaan. Apabila tidak ada dokumen kebijakan maka karyawan dapat mengambil tindakan yang mereka anggap sesuai sehingga menyulitkan perusahaan untuk meminta pertanggungjawaban karyawan.

Contoh penyusunan kerangka kebijakan Perusahaan Rintisan dapat merujuk pada Lampiran 7.

IV. Uji Kelayakan

Hampir dipastikan bahwa suatu Perusahaan Rintisan akan melakukan rekrutmen pegawai ataupun menjalin transaksi bisnis dengan mitra-mitra baru. Untuk itu diperlukan uji kelayakan sebagai kendali tambahan untuk mencegah dan mendeteksi suatu resiko korupsi dan fraud yang akan terjadi terhadap suatu transaksi, rekan bisnis, dan personel (rekrutmen, mutasi, dan rotasi).

Untuk itu diperlukan agar dapat mencegah Perusahaan Rintisan mengalami kerugian karena merekrut calon pegawai ataupun bertransaksi dengan calon mitra (baik perorangan ataupun perusahaan) yang memiliki latar belakang melakukan korupsi atau kecurangan.

Misalnya dalam konteks rekrutmen pegawai. Merujuk pada data dari Association of Certified Fraud Examiner (ACFE), diperoleh data bahwa 43% perusahaan yang menjadi korban *occupational fraud* tidak melakukan *background check* terhadap karyawan yang bersangkutan.¹¹

Perusahaan harus melakukan penilaian terhadap resiko korupsi dan fraud yang terkait dengan transaksi, proyek, rekan bisnis, dan personel (rekrutmen dan mutasi/rotasi). Penanganan harus diprioritaskan apabila terdapat suatu proses bisnis yang memiliki penilaian resiko tinggi tinggi atau menengah. Pimpinan harus segera menentukan langkah-langkah yang rasional dalam memitigasi resiko yang akan terjadi, misalnya dengan melakukan penundaan, pemberhentian atau melanjutkan dengan kendali tambahan.

Uji kelayakan perlu menjadi suatu prosedur standar dalam suatu perusahaan dan setiap melakukan uji kelayakan perlu dilakukan pendokumentasian karena dapat menjadi bukti (*evidence*) diterapkannya prosedur kehati-hatian oleh Perusahaan.

Contoh Form Uji Kelayakan Rekrutmen Karyawan dan Mitra Bisnis dapat melihat Lampiran 8 dan Lampiran 9.

¹¹ <https://acfe-public.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf>

V. Pengukuran

Seluruh kebijakan yang telah ditetapkan harus dipandang sebagai suatu proses pengembangan yang berkelanjutan (*continuous improvement*) sehingga kadang-kadang diperlukan penyesuaian apabila terdapat perubahan lingkungan usaha yang dapat mempengaruhi kebijakan yang telah ditetapkan tersebut. Perubahan lingkungan usaha tersebut dapat diakibatkan oleh faktor internal maupun eksternal seperti berubahnya pangsa pasar, diterbitkannya peraturan perundang-undangan baru, terungkapnya kasus korupsi yang berdampak pada bidang usaha.

Oleh karenanya diperlukan pengukuran yang obyektif untuk mengetahui seberapa besar dampak perubahan lingkungan bisnis tersebut terhadap pencapaian tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan Perusahaan Rintisan. Pengukuran tersebut harus dilakukan dengan memasukkan 3 (tiga) kriteria, yaitu:

1. Efektifitas, yaitu tingkatan sejauh mana suatu kebijakan dan prosedur telah berkontribusi untuk memperoleh sasaran program tertentu, misalnya meminimalisir resiko korupsi atau kecurangan.
2. Efisiensi, yaitu sejauh mana suatu program dengan anggaran yang disepakati telah berhasil memperoleh sasaran kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Keberlangsungan (*sustainability*), yaitu sejauh mana suatu kebijakan dan prosedur dapat membantu memitigasi resiko korupsi jangka Panjang.

Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan parameter untuk mengukur dampaknya. Teknologi informasi dan komunikasi dapat memainkan peran penting untuk mengidentifikasi risiko, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Aplikasi yang dikembangkan dalam suatu Perusahaan Rintisan dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dari semua departemen ataupun unit kerja di internal Perusahaan Rintisan.

Beberapa parameter yang dapat digunakan oleh perusahaan rintisan:

1. Efektivitas pelatihan.
2. Efektivitas pengendalian/pengawasan.
3. Efektivitas pengalokasian tanggung jawab untuk memenuhi persyaratan pengelolaan anti-suap.
4. Efektivitas dalam mengatasi kegagalan kepatuhan yang sebelumnya telah diidentifikasi.
5. Kejadian-kejadian dimana audit internal tidak dilaksanakan sesuai jadwal.

Guna menilai kesinambungan dan transparansi, Perusahaan Rintisan perlu meminta umpan balik dari para mitranya. Para mitra perlu didorong untuk berbicara tentang kondisi dari transaksi dan pendekatan yang dilakukan oleh personel.

VI. Komunikasi

Kebijakan dalam menerapkan tata kelola dan kepatuhan beserta segala prosedurnya harus mengalir dari tingkat tertinggi kepada seluruh karyawan. Manajemen puncak dan seluruh pemilik resiko harus memastikan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut diketahui, dipahami dan diimplementasikan di dalam organisasi serta diketahui dan dihormati oleh pemangku kepentingan eksternal, termasuk rekan bisnis Perusahaan Rintisan. Untuk mencapai obyektif tersebut maka salah satu langkah penting yang harus dilakukan adalah mengkomunikasikan kebijakan perusahaan tersebut ke berbagai pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal.

Memetakan Sasaran Informasi (termasuk Audiens)

Agar informasi dapat disampaikan dengan efektif maka Perusahaan Rintisan harus memetakan audiens yang hendak dituju, baik pihak internal maupun pihak eksternal Perusahaan Rintisan. Setiap audiens memiliki sasaran yang berbeda sehingga Perusahaan Rintisan perlu menyusun materi dan jenis informasi yang berbeda serta menentukan personel yang menyampaikan informasi juga harus disesuaikan dengan audiens.

Beberapa jenis sasaran informasi adalah karyawan, rekan bisnis, dan publik.

Komunikasi dengan karyawan

Penyampaian kebijakan-kebijakan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai mekanisme, misalnya dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi tertanam kuat di benak para staf, dan mereka mengikutinya sewaktu berinteraksi dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi mereka.

Pengalokasian sumber daya untuk pelatihan mungkin membebankan secara finansial bagi perusahaan rintisan sehingga penyelenggaraan pelatihan harus mengevaluasi proses pelatihannya dan mengalokasikan sumber daya (sdm dan finansial) secara bijaksana.

Untuk mengatasi hal tersebut maka pelatihan bagi karyawan ataupun kegiatan-kegiatan komunikasi anti penyuapan lainnya dapat dilakukan secara tatap muka ataupun dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, yaitu melalui daring.

Komunikasi dengan Mitra Bisnis

Berkomunikasi dengan mitra bisnis dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi atau mengirimkan pemberitahuan Kebijakan Perusahaan yang

telah berkomitmen menerapkan tata kelola, kepatuhan dan nilai-nilai anti korupsi dalam melakukan kerja sama bisnis.

Perusahaan Rintisan dapat meminta masukan terbuka dari mitra untuk mengidentifikasi ketidakpatuhan di dalam organisasi. Hal ini juga akan membantu perusahaan Rintisan dalam mengembangkan dan mengimprovisasi metode yang mereka gunakan untuk mendapatkan kepatuhan yang lebih efektif.

Hanya melalui proses yang berkelanjutan inilah perusahaan rintisan dapat pada akhirnya memiliki kemampuan yang cukup untuk memberikan pelatihan kepada para mitranya untuk menjadikan keseluruhan proses lebih patuh, tangguh, berdaya saing, dan efektif dalam menghadapi risiko yang terkait dengan permasalahan lingkungan hidup, sosial, dan tata kelola.

Komunikasi dengan publik

Membuat laporan yang tersedia bagi publik merupakan cara penting untuk menunjukkan keseriusan dan kesungguhan komitmen perusahaan untuk mencegah dan menanggulangi korupsi. Pelaporan upaya antikorupsi memberikan keunggulan daya saing dalam menjalin kerja sama dengan klien internasional yang mungkin tengah mencari mitra usaha.

Media dan saluran yang Digunakan

Media dan saluran yang digunakan dapat meliputi:

- a. Surat elektronik (email)
- b. Portal intranet, situs web
- c. Poster, brosur
- d. Pertemuan (dengan pegawai, mitra korporasi, para pemangku kepentingan)
- e. Perpustakaan – video, buku, majalah
- f. Banner pada laptop/computer
- g. Suvenir/ media – pulpen, mug, kalender, gantungan kunci, payung, kaos, dsb.
- h. Media sosial resmi milik korporasi – Facebook, Twitter, Instagram, dll)

Dokumentasi

Agar materi komunikasi dapat disesuaikan dengan perubahan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, maka materi komunikasi harus didokumentasikan dan dievaluasi secara berkala. Sehingga materi komunikasi yang disampaikan tetap *up to date* dan relevan dengan topik-topik yang dihadapi dalam aktifitas bisnis sehari-hari.

VII. Upaya Kolektif

Perusahaan Rintisan yang telah membangun dan mengimplementasikan tata Kelola dan kepatuhan secara baik akan mengalami kendala apabila tidak didukung oleh lingkungan bisnis yang kondusif. Satu cara untuk mengatasi resiko tersebut dilakukan dengan melakukan kegiatan aksi kolektif (*collective action*) dengan pihak lain yang menghadapi tantangan serupa.

Aksi kolektif adalah sebuah proses kolaborasi dan berkelanjutan antara para pemangku kepentingan yang bertujuan untuk melawan korupsi atau kecurangan. Melalui sebuah kelompok aliansi, permasalahan dapat dilihat dan diselesaikan dari berbagai perspektif sehingga hasilnya lebih besar dibandingkan aksi individu yang terpisah.

Dengan aksi kolektif maka para pesaing dapat berkompetisi secara adil dan sejajar karena berada dalam arena pertarungan yang sama sehingga manfaat dari aksi ini dapat dirasakan berbagai pihak. Bagi perusahaan yang mengikuti tender, hal ini akan meningkatkan kesempatan untuk menjalani pemilihan yang adil dan meningkatkan akses ke pasar, melindungi dari sanksi hukum, mengurangi biaya yang sebelumnya untuk membayar suap, meningkatkan reputasi, dan menjadikan pegawai dan pesaing bertindak sesuai etika dan bertanggungjawab.

Dari sisi pelanggan (pemerintah ataupun perusahaan), hal ini dapat meningkatkan efisiensi proses tender karena pemenang tender adalah yang terbaik, meningkatkan reputasi, menghindari waktu proses sanggah dari pihak saing tender yang kalah, dan hubungan bisnis fokus pada peningkatan kualitas dan kehandalan barang dan jasa.

Pada akhirnya, masyarakat dapat menikmati meningkatnya akses ke pelayanan yang lebih baik, kualitas barang dan jasa yang meningkat, terbangunnya kepercayaan, peraturan yang diterapkan secara adil dan konsisten serta mendorong terciptanya lingkungan yang transparan dan lebih memberikan perhatian pada praktik-pratik korupsi.¹²

¹² <https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-6-Element-Program-Antikorupsi-Korporasi.pdf>

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 - PEMBENTUKAN PERUSAHAAN RINTISAN

Langkah awal yang perlu dilakukan ketika memulai usaha adalah memilih bentuk hukumnya. Terdapat beberapa jenis badan usaha di Indonesia yang dapat didirikan untuk bisnis Start-up, antara lain firma, perseroan komanditer (CV) atau perseroan terbatas (PT).

Firma dan CV merupakan badan usaha yang bukan berbadan hukum sedangkan PT merupakan suatu badan hukum yang memperoleh pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pendaftaran untuk memperoleh pengesahan dapat mengklik [tautan ini](#).¹³

Salah satu perbedaan mendasar antara badan hukum dengan bukan badan hukum adalah dalam hal kepemilikan aset. Apabila Perusahaan Rintisan berbentuk badan hukum maka terdapat pemisahan antara aset pribadi pemegang saham dengan aset perusahaan. Sedangkan dalam Perusahaan Rintisan yang tidak berbadan hukum maka aset pribadi pemilik Perusahaan Rintisan dapat dimintakan pertanggungjawaban apabila Perusahaan mengalami kerugian.

Saat ini, Pemerintah semakin mempermudah pendirian PT. Sebelumnya PT harus didirikan oleh setidaknya 2 (dua) orang pemegang saham namun dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja maka pendirian PT dapat dilakukan hanya oleh 1 (satu) orang dalam bentuk Badan Hukum perorangan sepanjang memenuhi kriteria Usaha Mikro dan Kecil.

Berikut ini beberapa alasan yang menjadi pertimbangan untuk membentuk PT, yaitu:

1. PT merupakan suatu entitas yang terpisah dan berbeda dari pemiliknya. Sebagai suatu entitas tersendiri yang terpisah dengan pemiliknya maka keberadaan PT tidak terganggu dengan adanya kematian pemegang saham, peralihan kepemilikan saham ataupun pengunduran diri pemegang saham.
2. PT dapat bertindak didepan pengadilan atas Namanya sendiri, baik sebagai penggugat ataupun tergugat.
3. Adanya pemisahan harta kekayaan antara harta pribadi pemegang saham PT dengan harta PT sebagai suatu perusahaan. Pada prinsipnya, pemegang saham hanya bertanggung jawab sebatas nilai saham yang sudah disetorkannya.

¹³ https://panduan.ahu.go.id/doku.php?id=pendirian_perseroan

4. Memberikan perlindungan hukum dan perlindungan finansial terhadap investor karena investor lebih dapat memastikan bahwa investasinya masuk ke dalam rekening perusahaan dan digunakan untuk kepentingan perusahaan.
5. Apabila Perusahaan Rintisan berkembang dana akan melakukan *initial public offering* maka jenis perseroan terbatas lebih mudah dan lebih jelas prosedurnya dibandingkan dengan jenis badan usaha lainnya.

Prosedur Pendirian PT dilakukan dengan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Persiapan Pendirian, meliputi: penentuan nama PT, domisili perseroan, maksud dan tujuan PT, besaran modal dasar, dan jajaran direksi dan komisaris.
2. Pembuatan dan Penandatanganan Akta Pendirian
3. Pendaftaran Akun OSS (*One Single Submission*)
4. Permohonan dan Pendaftaran Perseroan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
5. Perolehan Status Badan Hukum Perseroan.
6. pemenuhan perizinan melalui sistem OSS
7. Memperoleh Nomor Ijin Berusaha (NIB)
8. Pengurusan Nomor Pokok Wajib Pajak.

Untuk memperoleh informasi prosedur pendirian PT dapat mengklik [tautan ini](#).¹⁴

14 <https://papua-barat.kemenkumham.go.id/attachments/article/2607/Infografis%20Alur%20Pendirian%20PT.pdf>

LAMPIRAN 2 - UNDANG-UNDANG YANG TERKAIT DENGAN TINDAK PIDANA KORPORASI

Di Indonesia, korporasi sebagai subyek hukum pidana tidak diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia (KUHP) melainkan diatur dalam ketentuan-ketentuan pidana yang diatur di luar KUHP. Beberapa UU yang telah mengatur korporasi sebagai subyek hukum pidana, antara lain

1. UU No. 31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
2. UU No. 11 Tahun 2008 jo. UU No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;
3. UU No. 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

Salah satu acuan utama bagi para hakim untuk menilai pertanggungjawaban pidana korporasi adalah Peraturan Mahkamah Agung No. 13 tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Pidana oleh Korporasi (selanjutnya disebut **Perma No. 13/2016**).¹⁵ Untuk menilai apakah korporasi bertanggung jawab secara pidana atau tidak maka merujuk pada 3 (tiga) parameter yang disebutkan dalam Perma No. 13/2016, yaitu:

1. Korporasi dapat **memperoleh keuntungan atau manfaat** dari tindak pidana tersebut atau tindak pidana tersebut dilakukan untuk kepentingan Korporasi;
2. Korporasi **membiarkan** terjadinya tindak pidana; atau
3. Korporasi **tidak melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan pencegahan**, mencegah dampak yang lebih besar dan **memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum** yang berlaku guna menghindari terjadinya tindak pidana.

Dari sudut pandang yang berbeda maka Perma No. 13/2016 sebenarnya memberikan petunjuk bagi korporasi (termasuk Perusahaan Rintisan) agar tidak terjerat sanksi pidana, yaitu dengan upaya-upaya pencegahan terjadinya kejahatan di internal Perusahaan Rintisan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengedepankan implementasi GRC.

Oleh karenanya, sistem pencegahan korupsi dan kecurangan (fraud) di internal Perusahaan haruslah menjadi suatu aksi kolektif (*collective action*) yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan di internal perusahaan, termasuk karyawan.

¹⁵ <https://jdih.ppatk.go.id/produk-hukum/detail/160/peraturan-mahkamah-agung-nomor-13-tahun-2016-tentang-tata-cara-penanganan-perkara-tindak-pidana-oleh-korporasi>

LAMPIRAN 3 - CONTOH KEBIJAKAN ANTI PENYUAPAN

KEBIJAKAN ANTI PENYUAPAN

1. Perusahaan Rintisan berkomitmen untuk menjalankan usaha dengan mengedepankan nilai etika, profesionalisme, tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan kepatuhan (*compliance*) serta terus berupaya meningkatkannya seiring dengan kemajuan Perusahaan.
2. Perusahaan Rintisan menerapkan Pakta Integritas kepada Komisaris, Direksi, Pegawai Perusahaan Rintisan, dan Mitra Bisnis Perusahaan.
3. Perusahaan Rintisan tidak mentolerir adanya penyuapan, kecurangan (*fraud*) dan/atau ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Perusahaan Rintisan akan mengatur tentang konflik kepentingan bagi setiap pimpinan dan pegawai.
5. Perusahaan Rintisan berkomitmen meningkatkan kepedulian (*awareness*) dan pelatihan (*training*) mengenai etika, tata Kelola perusahaan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan kepada pegawai.
6. Perusahaan Rintisan akan mengkomunikasikan komitmen anti penyuapan ini kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal.
7. Perusahaan Rintisan ini akan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan komitmen ini dan setiap pelanggarannya akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

.....

Perusahaan Rintisan

Komisaris

Direktur

LAMPIRAN 4 - CONTOH PAKTA INTEGRITAS KARYAWAN

PAKTA INTEGRITAS KARYAWAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama :
Tempat, Tanggal Lahir :
NIK :
Jabatan :

dengan penuh kesadaran, saya menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya sebagai karyawan PT. [*****] sesuai etika perusahaan, prinsip-prinsip tata Kelola perusahaan (*good corporate governance*), kepatuhan (*compliance*) dan Prosedur Operasi Standar (SOP).
2. Tidak akan melakukan dan tidak mentolerir korupsi (termasuk penyuapan), kecurangan (fraud) dan/atau ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
3. Menghindari adanya benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan PT. [*****] dan bersedia menandatangani Pernyataan Tidak Ada Benturan Kepentingan.
4. Menyampaikan informasi adanya dugaan pelanggaran etika, korupsi (termasuk penyuapan), dan kecurangan yang dapat berakibat merugikan PT. [*****].
5. Menjaga seluruh data dan informasi rahasia PT. [*****] termasuk data dan informasi tentang klien dalam bentuk apapun, baik elektronik maupun non elektronik kecuali apabila informasi tersebut merupakan informasi public atau sudah memperoleh ijin terlebih dahulu dari PT. [*****].
6. Bersedia menerima sanksi apapun, termasuk pemecatan, apabila melakukan pelanggaran sebagaimana tersebut di atas.

Pakta Integritas ini dibuat dan ditandatangani dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

.....,

Karyawan

LAMPIRAN 5 - MENYUSUN KODE ETIK PERUSAHAAN¹⁶

Etika merupakan sebuah sistem nilai moral yang diaplikasikan secara konsisten oleh diri pribadi, dalam lingkungan sosial, dan kehidupan berorganisasi.

Kode etik dapat diartikan sebagai sekumpulan prinsip-prinsip moral yang diterima, ditanamkan, dan diaplikasikan secara konsisten oleh seluruh insan di dalam suatu organisasi atau kelompok profesi yang disusun untuk memandu wujud perilaku seluruh insan di dalam organisasi atau kelompok profesi dimaksud. Dengan demikian, keberhasilan ultima dari rumusan kode etik ditentukan oleh seberapa efektif kode etik dapat mempengaruhi perilaku insan-insan dalam lingkup pengaruhnya.¹⁷

Kode etik harus memperoleh dukungan dari Pimpinan dan seluruh unit kerja. Isinya harus menggambarkan perilaku yang diharapkan untuk kemajuan Perusahaan Rintisan dan larangan-larangan yang dapat menghambat kemajuan Perusahaan.

Pokok-pokok Kode Etik suatu Perusahaan Rintisan perlu mengatur antara lain:

1. Etika dalam Bekerja, yaitu sistem nilai atau norma yang dipedomani oleh Pimpinan dan Karyawan dan Pemimpin dalam lingkup internal Perusahaan yang meliputi:
 - A. Perilaku Pimpinan Perusahaan, yang terdiri dari:
 1. Perilaku Pemimpin
 2. Perilaku Direksi
 3. Perilaku Chief Executive Officer (CEO) dan Chief Financial Officer (CFO)
 - B. Perilaku Karyawan, meliputi:
 1. Kapasitas dan Kapabilitas Karyawan
 2. Kewajiban dan Larangan
 3. Kerahasiaan Informasi
 4. Infrastruktur
 5. Lingkungan Kerja
2. Etika Usaha, yaitu sistem nilai atau norma yang dianut oleh Perusahaan sebagai acuan Perusahaan, Manajemen dan Karyawannya dalam berbisnis dengan pihak eksternal Perusahaan yang meliputi:
 1. Hubungan dengan Pemerintah selaku Regulator
 2. Hubungan dengan Mitra Bisnis.

¹⁶ <https://hukumline.com/kode-etik-perusahaan/#apa-itu-kode-etik-perusahaan>

¹⁷ <https://cms.kpk.go.id/storage/393/PERDEWAS-01-Tahun-2020-Kode-Etik--Pedoman-Prilaku-KPK.pdf>

Kode etik harus ditulis dengan bahasa yang mudah dipahami dan menjadi dokumen yang mudah diakses. Setelah disahkan maka Kode Etik harus disosialisasikan dan dinternalisasi kepada seluruh pemangku kepentingan di internal Perusahaan Rintisan. Bila diperlukan untuk menyesuaikan dengan perubahan situasi yang terjadi maka Perusahaan Rintisan juga perlu melakukan pembaharuan secara berkala.

Cara Menyusun Kode Etik dapat merujuk pada [tautan berikut](#).¹⁸

CONTOH I

KODE ETIK PERUSAHAAN RINTISAN

Komisaris, Direksi, dan Karyawan PT. ***** merupakan pemangku kepentingan yang memiliki peranan dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karenanya Komisaris, Direksi, dan Karyawan menyusun Kode Etik PT. ***** sebagai berikut:

1. Komisaris, Direksi, dan karyawan berjanji untuk berkontribusi dan berperan aktif dengan meningkatkan produksi dan produktivitas serta menjaga hubungan yang harmonis antara Karyawan dengan Perusahaan, antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan seluruh pemangku kepentingan di luar perusahaan.
2. Komisaris, Direksi, dan Karyawan akan menghindari konflik kepentingan yang berkaitan dengan pekerjaan bersedia untuk mendeklarasikannya bila terdapat konflik kepentingan yang dapat mengakibatkan terjadinya kecurangan (fraud) atau merugikan Perusahaan.
3. Komisaris, Direksi, dan Karyawan berjanji untuk bekerja sesuai hukum dan ketentuan yang berlaku, menjunjung tinggi nilai integritas, dan menghindari perilaku curang dan koruptif.
4. Komisaris, Direksi, dan Karyawan berjanji untuk tidak akan menjanjikan atau memberikan sesuatu kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dalam lingkup pekerjaan.
5. Direksi dan Karyawan dalam melakukan pemasaran produk dan/ atau jasa akan mengutamakan keunggulan produk dan layanan yang bermutu.

18 <https://hukumline.com/kode-etik-perusahaan/>

6. Karyawan dilarang menyebarluaskan data dan informasi Perusahaan (termasuk data pelanggan) kepada pihak lain, baik selama bekerja maupun setelah berhenti bekerja.
7. Karyawan wajib menyerahkan semua data yang berhubungan dengan perusahaan pada saat berhenti bekerja.
8. Komisaris, Direksi, dan Karyawan bersedia mengikuti program sosialisasi dan pelatihan mengenai pencegahan korupsi secara berkesinambungan.
9. Direksi, dan Karyawan bersedia untuk menandatangani Pakta Integritas dan bersedia untuk menerima sanksi, termasuk pemecatan, apabila melanggar Kode Etik dan Peraturan Internal Perusahaan yang berlaku.

Tanggal

Yang Menyetujui,

CONTOH II

KODE ETIK PERUSAHAAN RINTISAN

A. Etika antara Perusahaan dengan Karyawan

1. Perusahaan Rintisan memandang karyawan sebagai pemangku kepentingan yang memiliki peranan dalam mencapai tujuan Perusahaan sehingga karyawan wajib memberikan kontribusi dan berperan aktif dengan meningkatkan produksi dan produktivitas serta menjaga hubungan yang dinamis serta harmonis antara Karyawan dengan Perusahaan, antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan seluruh pemangku kepentingan di luar perusahaan.
2. Perusahaan Rintisan memberikan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan berdasarkan integritas, kompetensi, dan loyalitas kepada Perusahaan.
3. Perusahaan Rintisan menghindari perlakuan diskriminasi, baik berdasarkan gender, suku, agama, ras, dan antar golongan.
4. Pimpinan dan Karyawan berjanji untuk bertindak sesuai hukum dan peraturan perundangan, menjunjung tinggi nilai integritas, dan menghindari perilaku curang dan koruptif.

5. Pimpinan dan Karyawan akan menghindari konflik kepentingan dan bersedia untuk mendeklarasikannya bila terdapat konflik kepentingan.
6. Karyawan dilarang menyebarkan data dan informasi Perusahaan (termasuk data pelanggan) kepada pihak lain, baik selama bekerja maupun setelah berhenti bekerja.
7. Menyerahkan semua data yang berhubungan dengan perusahaan pada saat berhenti bekerja.
8. Karyawan bersedia untuk menandatangani Pakta Integritas dan bersedia untuk menerima sanksi, termasuk pemecatan, apabila melanggar Kode Etik dan Peraturan Internal Perusahaan yang berlaku.

B. Etika Perusahaan dengan Pelanggan

1. Perusahaan Rintisan mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan yang dilakukan dengan cara, antara lain:
2. Menjual produk dan/atau jasa sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
3. Membuka layanan keluhan pelanggan dan menindaklanjutinya sesuai Standar Pelayanan yang telah ditetapkan.
4. Melakukan promosi dengan menyampaikan informasi yang jujur dan memperhatikan norma agama dan masyarakat.

C. Etika Perusahaan dengan Perusahaan Yang Memiliki Bidang Usaha Sejenis

1. Perusahaan Rintisan akan melakukan kompetisi secara jujur, fair dan melakukan marketing sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Melakukan pemasaran produk dan/atau jasa dengan mengutamakan keunggulan produk dan layanan yang bermutu.

D. Etika Perusahaan dengan Mitra Bisnis

1. Perusahaan Rintisan akan melakukan kerja sama dengan Mitra Bisnis berdasarkan prinsip kehati-hatian, *fairness*, kejujuran, dan saling menguntungkan.
2. Perusahaan akan melakukan kerja sama dengan Mitra Bisnis dengan mematuhi peraturan perundang-undangan dan menghindari perilaku korupsi.
3. Mengutamakan penyelesaian secara musyawarah apabila terjadi permasalahan.

E. Etika Perusahaan dengan Kreditur /Investor

1. Dalam melakukan pengembangan usaha, maka Perusahaan Rintisan akan bekerja sama dengan kreditur/investor dengan mengutamakan prinsip kehati-hatian, fairness, kesetaraan, dan imbal balik yang wajar.
2. Menyediakan informasi yang aktual dan prospektif bagi calon kreditur/investor.
3. Memilih kreditur/investor berdasarkan aspek kredibilitas dan bonafiditas yang dapat dipertanggungjawabkan.

F. Etika Perusahaan dengan Pemerintah

1. Menerapkan standar kerja yang sesuai dengan standar kesehatan, keselamatan, lingkungan, dan pelayanan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

G. Etika Perusahaan dengan Masyarakat

Perusahaan Rintisan berkomitmen untuk melaksanakan program tanggung jawab sosial untuk memberdayakan masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan.

LAMPIRAN 6 - CONTOH PENILAIAN RESIKO PENYUAPAN

Mengukur Resiko:

1. Tentukan kriteria risiko yang terdiri dari: kriteria kemungkinan/kuantitas/likelihood dan kriteria dampak/severity
2. Tentukan pemilik risiko/yang bertanggung jawab untuk risiko;
3. Uraikan bagaimana risiko penyusunan dapat terjadi
4. Inventarisasi penyebab terjadinya risiko
5. Inventarisasi kendali yang ada saat ini
6. Melakukan penilaian tingkat risiko dengan mengacu pada kriteria risiko yang sudah ditetapkan
7. Tentukan rencana pengendalian risiko beserta penanggung jawab dan batas waktu penyelesaiannya
8. Apakah bukti pengendalian yang sudah direalisasikan Risiko keuangan harus dipisahkan dari risiko non-keuangan yang terutama terkait dengan kerangka kerja sosial dan tata kelola organisasi yang baik

Kriteria Kemungkinan (Likelihood)

Level Likelihood (Kemungkinan)	Rating	Kriteria (Kuantitatif), antara lain;
Rendah (Hampir tidak mungkin terjadi)	1	Kemungkinan terjadi di bawah 10%.
Sedang (Bisa terjadi)	2	Kemungkinan terjadi antara 10% hingga 50%
Tinggi (Sangat mungkin terjadi)	3	Kemungkinan terjadi di atas 50%

Kriteria Dampak (Severity)

Level Severity (Dampak)	Rating	Reputasi	Keuangan	Hukum
Rendah	1	Dampak terhadap lingkup internal	Dampak finansial dibawah 5%	Kemungkinan gagal memenuhi kewajiban sesuai kontrak kerja sehingga terkena sanksi administratif
Sedang	2	Diketahui masyarakat di wilayah	Dampak finansial dibawah 5-15%	Berpotensi digugat secara perdata internal
Berat	3	Diketahui level nasional	Dampak finansial di atas 15%	Berpotensi dipermasalahkan secara pidana

Kertas Kerja Pengukuran Resiko Penyuapan

No	Fungsi Pekerjaan	Deskripsi Bagaimana Risiko Penyuapan, Gratifikasi Dapat Terjadi	Penyebab Risiko (Identifikasi Kelemahan Sistem/ Kondisi Lain Penyebab Risiko)	Kendali yang Ada Saat Ini (Existing Control)	Tingkat Resiko (Severity)*	Rencana Pengendalian (PIC dan Duedate)	Bukti Pengendalian

*Tingkat Resiko diukur dari hasil perkalian antara factor kemungkinan X Faktor Dampak (Impact)

LAMPIRAN 7 - PENYUSUNAN KERANGKA KEBIJAKAN

KERANGKA KEBIJAKAN

(Contoh Mengembangkan Kebijakan Anti Korupsi untuk Perusahaan Rintisan)

1. Tentukan definisi korupsi

Korupsi diartikan sebagai penyalahgunaan kekuasaan yang dipercayakan untuk keuntungan pribadi.

Pendekatan Zero Tolerance adalah landasan komitmen perusahaan dan oleh karena itu, dokumen kebijakan harus mencerminkan komitmen tersebut.

2. Tentukan kebijakan tentang penerimaan dan pemberian hadiah.

Kebijakan Penerimaan dan Pemberian Hadiah harus mencakup aspek-aspek berikut dan mungkin dikembangkan sebagaimana mestinya.

A. Memberi hadiah

Pemberian Hadiah hanya dapat dilakukan jika:

1. Kebijakan dari Perusahaan penerima mengizinkan terjadinya pemberian hadiah dan harus memastikan terlebih dahulu jika ada pembatasan-pembatasan di dalam kebijakan tersebut
2. Jika entitas penerima tidak memiliki kebijakan seperti itu, maka kebijakan organisasi Pemberi yang akan berlaku
3. Jika pemberian/penerimaan hadiah tersebut tidak:
 - a. menciptakan kebijakan yang mengikat;
 - b. melanggar hukum negara yang bersangkutan;
 - c. menciptakan perlakuan istimewa;
 - d. menanggung non-transparansi;
 - e. menciptakan praktik bisnis yang tidak wajar; dan
 - f. tampak tidak proporsional
4. di mana individu dan pejabat lain yang terlibat dalam suatu transaksi pada umumnya akan diberikan manfaat yang berbentuk hadiah dalam kegiatan bisnis secara umum dan bukan untuk memberikan manfaat yang berkaitan dengan bisnis yang berada di luar ruang lingkup transaksi bisnis yang sah melalui transaksi langsung antara pihak-pihak atau melalui kenalan.
5. hadiah tidak boleh diberikan jika melanggar secara eksplisit atau implisit prinsip yang ditentukan di atas dan jika tidak masuk akal untuk transaksi umum yang diizinkan dalam bisnis

B. Menerima Hadiah

1. Semua bentuk hadiah dilarang untuk diterima oleh karyawan perusahaan.
2. Hadiah apa pun, jika sesuai dengan kebijakan perusahaan pemberi tidak dapat dihindari, akan langsung masuk ke dana kesejahteraan karyawan.
3. Perusahaan harus menugaskan seseorang atau unit kerja tertentu untuk mengelola semua hadiah yang berwujud, baik dalam bentuk uang ataupun barang.
4. Karyawan yang menerima hadiah dan tidak melaporkannya kepada Perusahaan maka akan dianggap sebagai pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dan akan dijatuhkan sanksi disiplin.
5. Penggantian uang yang sah yang diberikan kepada karyawan atau orang-orang yang melakukan transaksi untuk pengeluaran yang sebenarnya seperti makanan, perjalanan, akomodasi, dll. tidak dilarang dalam kebijakan hadiah dan tidak akan dianggap sebagai hadiah.

3. Tentukan Kebijakan Konflik Kepentingan

- a. Merumuskan konflik kepentingan;
- b. Meminimalisir atau menghilangkan favoritisme;
- c. Mendeklarasikan konflik kepentingan kepada atasan;
- d. Mempekerjakan pegawai atas dasar kemampuan, bukan atas dasar nepotisme.

4. Tentukan Kebijakan manajemen resiko (lihat Lampiran 6 tentang Penilaian Resiko Penyusunan)

LAMPIRAN 8 - CONTOH FORM UJI KELAYAKAN REKRUTMEN KARYAWAN (hanya terkait aspek integritas)

No.	Pertanyaan	Keterangan		Penjelasan
		Ya	Tidak	
1.	Apakah calon Karyawan pernah bekerja di perusahaan yang memiliki peraturan-peraturan terkait integritas dan kode etik perusahaan?			
2.	Apakah calon Karyawan memiliki hubungan keluarga, bisnis atau lainnya antara Pimpinan atau pegawai Perusahaan Rintisan?			
3.	Apakah calon Karyawan pernah dihukum di perusahaan sebelumnya?			
4.	Apakah calon Karyawan pernah dimintai keterangan sebagai saksi dalam suatu tindak pidana (termasuk tindak pidana korupsi) atau pernah diselidiki, disidik, dituntut karena diduga melakukan tindak pidana?			
5.	Apakah calon Karyawan pernah dihukum karena melakukan tindak pidana (termasuk tindak pidana korupsi)?			
6.	Apakah Perusahaan calon Karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan terkait Anti Korupsi yang berlaku di Perusahaan Rintisan?			
Rekomendasi:		Tanggal: Yang Melakukan Penilaian, (nama jelas)		

LAMPIRAN 9 - CONTOH FORM UJI KELAYAKAN MITRA BISNIS (hanya terkait aspek integritas)

No.	Pertanyaan	Keterangan		Penjelasan
		Ya	Tidak	
1.	Apakah perusahaan memiliki peraturan-peraturan terkait integritas dan kode etik perusahaan?			
2.	Apakah Perusahaan Mitra Bisnis memiliki hubungan keluarga, bisnis atau lainnya antara Pimpinan atau pegawai Perusahaan Rintisan?			
3.	Apakah perusahaan Mitra Bisnis memiliki kelengkapan administrasi: a. Akta pendirian beserta perubahannya b. Bukti pembayaran Pajak c. dsb			
4.	Apakah Perusahaan Mitra Bisnis pernah mengalami dijatuhi putusan PKPU dan/atau pailit?			
5.	Apakah di dalam Perusahaan Mitra perusahaan terdapat Pemegang Saham yang merupakan Pimpinan atau Karyawan Perusahaan Rintisan?			
6.	Apakah Perusahaan Mitra pernah diselidiki, disidik, dituntut karena diduga melakukan tindak pidana?			
7.	Apakah Perusahaan Mitra pernah dihukum karena melakukan tindak pidana?			
8.	Apakah Pemegang Saham Perusahaan Mitra pernah diselidiki, disidik, dituntut karena diduga melakukan tindak pidana?			
9.	Apakah Pemegang Saham Perusahaan Mitra pernah dihukum karena melakukan tindak pidana?			
10.	Apakah Pemegang Saham atau Pimpinan Perusahaan Mitra merupakan pejabat public atau Pengurus Partai Politik?			
11.	Apakah Perusahaan Mitra Bisnis pernah dimasukkan ke dalam daftar hitam proyek pengadaan barang/jasa di Pemerintah?			

No.	Pertanyaan	Keterangan		Penjelasan
		Ya	Tidak	
11.	Apakah Perusahaan Mitra Bisnis memiliki kebijakan anti penyuapan, kebijakan anti korupsi, dan pengelolaan gratifikasi dan hadiah?			
15.	Apakah Perusahaan Mitra Bisnis bersedia untuk mematuhi peraturan terkait Anti Korupsi yang berlaku di Perusahaan Rintisan?			
Rekomendasi:		Tanggal: Yang Melakukan Penilaian, (nama jelas)		

LAMPIRAN 10 - KETENAGAKERJAAN

Pemerintah Indonesia sedang mereformasi kebijakannya untuk menarik investasi. Hal ini diwujudkan dengan diterbitkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu bagian yang diubah adalah berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan.

Dengan demikian, di Indonesia berlaku 2 (dua) UU utama di bidang ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja. Beberapa hal yang harus menjadi perhatian Perusahaan Rintisan adalah:

Aspek Penggajian

Besaran upah minimum setiap daerah berbeda-beda. "Upah Minimum Regional" merupakan upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah.

Perselisihan Hubungan Industrial

Seringkali terjadi pertentangan antara pengusaha dengan pekerja, atau yang sering disebut perselisihan hubungan industrial. Perselisihan Hubungan Industrial dibagi perselisihan hubungan industrial menjadi 4 (empat) jenis, yaitu:

1. perselisihan mengenai hak,
2. perselisihan kepentingan,
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila perundingan bipartit tetap gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

UU No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang memberikan mandate kepada BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 5 (lima) program jaminan sosial yakni:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JK)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pensiun (JP)
5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

LAMPIRAN 11 - CONTOH KASUS TERKAIT GRATIFIKASI DAN/ATAU SUAP-MENYUAP

Setelah hampir 10 tahun bekerja sebagai agen pemasaran biro perjalanan (tour and travel) dan outbound training, akhirnya Rudi memberanikan diri untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja dan memulai usaha sendiri.

Dengan modal seadanya yang berasal dari uang pesangon, Rudi mendirikan usaha perorangan dengan nama "INTEGRITY TOUR & TRAVEL". Semakin hari perusahaannya semakin berkembang karena semakin banyak destinasi wisata yang dilayani dan jumlah pelanggan juga bertambah, terutama perusahaan swasta. Sedangkan pelanggan dari Kementerian, BUMN atau BUMD relatif tidak banyak karena Rudi selalu gagal dalam proses pengadaan. Alasannya karena Rudi kerap kali dimintai sejumlah uang untuk memperoleh pekerjaan, terutama bila metode pengadaan dilakukan dengan metode penunjukan langsung atau pemilihan langsung.

Pertanyaan:

Untuk memperoleh pekerjaan, apakah Rudi diperbolehkan untuk memberikan uang kepada pejabat dari Kementerian, BUMN, atau BUMD tersebut? Apakah tindakan yang sebaiknya dilakukan Rudi?

Tindakan Yang Dilakukan:

Pemberian uang di luar biaya resmi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara termasuk tindak pidana korupsi, yaitu penyuapan atau gratifikasi. Oleh karenanya pemberian tersebut harus dihindari oleh manajemen Perusahaan Rintisan.

Yang sebaiknya dilakukan oleh Perusahaan Rintisan adalah:

1. Menyampaikan kepada Pihak Pemberi Pekerjaan (misalnya Pejabat Pembuat Komitmen) mengenai kebijakan anti penyuapan yang berlaku di Perusahaan Rintisan, termasuk kebijakan untuk tidak melakukan praktik penyuapan atau pemberian gratifikasi.
2. Perusahaan Rintisan harus memenuhi semua persyaratan yang sudah ditetapkan sesuai dengan Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau spesifikasi yang telah ditentukan oleh Pemberi Pekerjaan.

3. Perlu juga dipertimbangkan untuk menyampaikan dalam negosiasi dengan Panitia Pengadaan bahwa jumlah uang yang diminta tidak diberikan langsung kepada Pejabat yang meminta uang tetapi dikompensasikan dalam bentuk diskon atau pemberian fasilitas lainnya yang akan dinikmati oleh seluruh peserta pelatihan.
4. Menyampaikan peristiwa permintaan uang tersebut kepada instansi pejabat tersebut bekerja melalui *whistleblowing system* (WBS).

LAMPIRAN 12 - CONTOH KASUS TERKAIT KONFLIK KEPENTINGAN

X dan Y mendirikan PT. XY1 yang bergerak dibidang pengembangan aplikasi untuk sistem keuangan. AZ merupakan ayah dari Y yang menjabat sebagai Kepala Badan Penelitian di salah satu Kementerian. AZ menginformasikan kepada Y adanya proses pengadaan untuk pengembangan aplikasi sistem keuangan di Badan yang dipimpinnya.

Apa yang sebaiknya dilakukan oleh PT. XY1? Apakah menerima atau menolak untuk mengikuti proses pengadaan tersebut?

Tindakan Yang Dilakukan:

Terdapat konflik kepentingan dalam pengadaan di Badan tersebut karena AZ merupakan ayah dari Y. Oleh karena itu, sebaiknya PT. XY1 tidak mengikuti proses pengadaan di Badan tersebut.

Apabila PT. XY1 mempertimbangkan untuk tetap mengikuti proses pengadaan tersebut maka PT. XY1 harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengikuti semua proses dan melengkapi semua persyaratan sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Menyampaikan secara terbuka kepada Panitia Pengadaan mengenai adanya potensi benturan.
3. Menyerahkan Pakta atau Surat Pernyataan Anti Benturan Kepentingan yang berisi PT. XY1 bersedia mengikuti semua proses sesuai ketentuan yang berlaku dan adanya pernyataan bahwa Y tidak terlibat dalam proyek tersebut.

Terhadap Sdr. Y maka wajib menyerahkan Surat Pernyataan tidak terlibat dalam proses pengadaan pekerjaan tersebut.

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Menara BCA, Level 46 Jl. M.H. Thamrin No. 1
Jakarta 10310 Indonesia

+62 21 23587111

+62 21 23587110

giz-indonesien@giz.de