

ANALISIS PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT CAHAYA MUTIARA FARMA

Ardy

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: lee.ardylee1994@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di PT Cahaya Mutiara Farma. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara semi-terstruktur dan penetapan narasumber dengan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan PT Cahaya Mutiara Farma telah menerapkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kesetaraan dan kewajiban. Akan tetapi prinsip transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas yang diterapkan oleh perusahaan masih ditemukan beberapa kekurangan, seperti tidak ada visi dan misi, tidak ada komite audit, dan karyawan belum diikutsertakan dalam program asuransi.

Kata Kunci - Akuntabilitas, independensi, kesetaraan dan kewajiban, responsibilitas, transparansi.

I. PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai *good corporate governance* bisa dimulai dari tahun 1999 karena pada tahun tersebut terjadi krisis ekonomi global dan banyak perusahaan yang tidak mampu menghadapi krisis karena kondisi keuangan yang tidak sehat sehingga akhirnya dinyatakan pailit. Menurut Moeljono (2005), krisis ekonomi yang terjadi tersebut menjadi tonggak pemahaman mengenai pentingnya penerapan GCG dan bukan hanya sebagai rujukan tetapi sudah menjadi keharusan (dalam Kaihatu, 2006, p.1). Perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan GCG dengan baik akan mampu mengendalikan operasional perusahaan meskipun menghadapi krisis ekonomi. Ketika terdapat banyak perusahaan yang dinyatakan pailit karena krisis ekonomi menggambarkan bahwa belum semua perusahaan di Indonesia telah menerapkan GCG dengan baik.

Pemerintah Indonesia sebagai regulator perekonomian nasional menyadari mengenai peran pentingnya penerapan GCG di Indonesia. Bukti dari keseriusan pemerintah untuk menerapkan GCG diwujudkan dalam bentuk instrumen hukum yaitu undang-undang. Pengeluaran UU No 40 tahun 2007 mengenai perseroan terbatas. Keberadaan UU tersebut dinyatakan instrumen hukum yang menjamin penerapan GCG pada perusahaan.

Meskipun terdapat instrumen hukum yang sifatnya mengikat kepada seluruh perusahaan di Indonesia mengenai penerapan GCG, namun UU tersebut juga memiliki banyak keterbatasan khususnya dalam pengawasan setiap perusahaan terkait dengan penerapan GCG. Pemerintah tidak memungkinkan untuk melakukan evaluasi terhadap perusahaan terkait dengan penerapan GCG satu per satu. Untuk itu, penerapan GCG sebenarnya bukan hanya dilakukan

sebagai bentuk pemenuhan kewajiban karena adanya instrumen UU tersebut, namun sudah selayaknya menjadi kesadaran setiap pemangku kepentingan dalam perusahaan. Menurut Pramono (2003), bahwa perusahaan-perusahaan yang menerapkan GCG mendapatkan sejumlah manfaat, diantaranya: “meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang baik, mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah yang pada akhirnya akan meningkatkan corporate value, dan pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholders*” (dalam Sulvianti, 2013, p.6).

Dukungan terhadap penerapan GCG di Indonesia juga dilakukan oleh otoritas jasa keuangan (OJK) dan Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD) yang mengumpulkan data-data perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap penerapan GCG. Kedua institusi melakukan pemeringkatan perusahaan-perusahaan berdasarkan penerapan GCG setiap tahun. Pada tahun 2015 secara umum terdapat tiga perusahaan dengan predikat GCG terbaik, yaitu: PT Bank Danamon Indonesia Tbk, PT Bank CIMB Niaga Tbk, dan PT Aneka Tambang (Persero) Tbk (Idris, 2015). Apresiasi terhadap perusahaan-perusahaan yang menerapkan GCG dengan baik merupakan sebuah bentuk dukungan terhadap penerapan GCG di Indonesia.

Temuan lain dari survei otoritas jasa keuangan (OJK) dan Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD) tahun 2015 bahwa jumlah emiten (perusahaan) yang telah memenuhi standar penerapan prinsip GCG sebanyak 571 perusahaan dan masih dibawah Singapura sebanyak 771 perusahaan dan Malaysia sebanyak 900 perusahaan (Idris, 2015). Berdasarkan data ini juga bisa dijelaskan bahwa penerapan GCG di Indonesia belum menjadi yang terbaik dibandingkan negara-negara lain di Asia Tenggara dilihat dari jumlah perusahaan yang telah menerapkan standar GCG. Bahkan berdasarkan peringkatnya dari kualitas penerapan GCG tahun sebelumnya yaitu tahun 2014, menurut Muliaman Darmansyah Hadad (Ketua Dewan Komisioner OJK) bahwa rating penerapan GCG perusahaan di Indonesia secara keseluruhan masih menempati peringkat nomer dua dari bawah dari keseluruhan negara ASEAN. Jumlah negara ASEAN sebanyak 10 negara (www.asean.org, 2015) dan berarti Indonesia adalah peringkat ke-9 dari 10 negara (Ardhanawari, 2014). Informasi yang ditekankan dari data ini bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia masih perlu

untuk terus meningkatkan kualitas penerapan GCG-nya.

PT Cahaya Mutiara Farma yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur sudah menerapkan prinsip-prinsip GCG. Akan tetapi penerapan prinsip-prinsip GCG ini masih belum maksimal. Masih ada beberapa prinsip yang tidak diterapkan dengan baik oleh perusahaan. PT Cahaya Mutiara Farma yang bergerak sebagai distributor obat ini masih berbentuk sebagai PT Tertutup. Hasil wawancara awal di perusahaan ini, terdapat tiga fenomena yang ditemukan, yang menunjukkan bahwa perusahaan belum menerapkan lima prinsip GCG dengan baik.

Fenomena pertama yang mampu menjelaskan perusahaan belum menerapkan prinsip keterbukaan informasi dengan baik adalah kondisi perusahaan yang belum memiliki *website* dengan konten bahasa Inggris. Menurut Nurhaida (Kepala Eksekutif Pengawas Pasar Modal Otoritas Jasa Keuangan) yang dikutip Asworo (2015) bahwa salah satu prinsip keterbukaan informasi dalam GCG adalah penggunaan *website* dengan menggunakan bahasa Inggris, hal ini mengingat bahasa Inggris adalah bahasa internasional sehingga untuk mengikuti prinsip keterbukaan maka bahasa yang digunakan oleh perusahaan di *website* adalah bahasa Inggris.

Temuan kedua dari prinsip GCG yang belum diterapkan secara maksimal oleh perusahaan adalah prinsip akuntabilitas. Salah satu bentuk akuntabilitas dalam rangka penerapan GCG adalah adanya komite audit di perusahaan. Tugas komite audit adalah melakukan evaluasi kinerja manajemen yang dipertanggungjawabkan kepada dewan direksi dan pemegang saham. Perusahaan yang belum memiliki komite audit berarti perusahaan belum sepenuhnya menerapkan prinsip akuntabilitas (Astuti, 2010, p.2). Menurut Astuti (2010, p.7) bahwa komite audit dapat mengurangi praktik manajemen laba dalam suatu perusahaan dengan demikian secara tidak langsung dapat menciptakan kondisi *good governance*.

Prinsip pertanggungjawaban (*responsibility*) juga belum diterapkan secara maksimal oleh PT Cahaya Mutiara Farma, yaitu keseluruhan karyawan belum diikutkan dalam program asuransi. Menurut Zarkasyi (2008, p.40) perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*. Peraturan perundang-undangan mengenai asuransi diatur dalam UU No 84 tahun 2010 yang mengatakan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap keseluruhan karyawan dan pemangku kepentingan perusahaan.

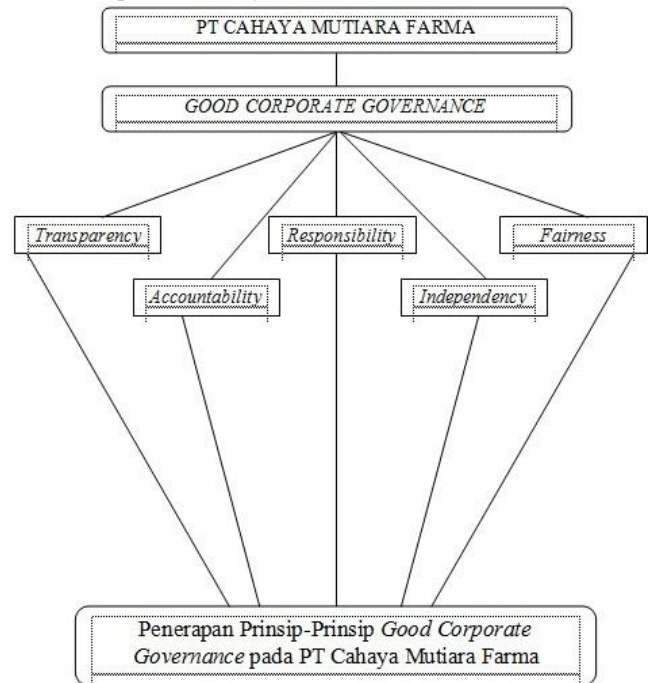
Tiga temuan di atas adalah tiga temuan yang menunjukkan bahwa PT Cahaya Mutiara Farma belum menerapkan lima prinsip GCG dengan baik. Berdasarkan pada temuan-temuan awal penelitian ini, maka penerapan prinsip-prinsip GCG di PT Cahaya Mutiara Farma layak diteliti karena memberikan panduan berharga bagi perusahaan terkait dengan upaya untuk bisa menerapkan prinsip GCG dengan baik mengingat sejumlah manfaat dari penerapan GCG yang bisa didapatkan oleh perusahaan.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana

penerapan prinsip-prinsip GCG pada di PT Cahaya Mutiara Farma?

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan penerapan prinsip-prinsip GCG di PT Cahaya Mutiara Farma.

Gambar. 1. Kerangka kerja penelitian penerapan *Good Corporate Governance* pada PT Cahaya Mutiara Farma.



Dalam prinsip tersebut kinerja perusahaan dianalisis menggunakan lima prinsip GCG, yaitu: *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility*, *Independency*, dan *Fairness*. Dari sana nantinya penulis dapat menilai bagaimana penerapan prinsip-prinsip GCG pada PT Cahaya Mutiara Farma.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif karena penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.

Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah PT Cahaya Mutiara Farma. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah penerapan prinsip - prinsip *good corporate governance* pada PT Cahaya Mutiara Farma. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara. Menggunakan wawancara agar memperoleh informasi dari berbagai narasumber mengenai penerapan GCG di PT Cahaya Mutiara Farma. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi, *job description*, laporan pembayaran pajak, serta informasi lain yang dibutuhkan melalui perusahaan.

Teknik penetapan narasumber yang penulis gunakan adalah teknik *nonprobability sampling*. Teknik sampel

nonprobability sampling yang dipakai oleh penulis adalah jenis *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015, p.122-124). Peneliti menggunakan teknik ini dengan tujuan agar informan yang dipilih benar-benar sesuai dan tepat dengan kebutuhan penelitian. Dalam penyelesaian penelitian ini, maka peneliti terlebih dahulu memilih informan sebagai narasumber dalam pemberian informasi yang dibutuhkan. Para informan yang dipilih yaitu: Dion Ahita sebagai Direktur, Evi Dharmawati sebagai Kepala Staff Administrasi, serta Frischarina Widya Putri sebagai Kepala Gudang.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya (Sugiyono, 2015, p.319-320).

Dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan dalam menganalisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan (Sugiyono, 2015, p.337-345). Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut (Sugiyono, 2015, p.337-345). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2015, p.337-345).

Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi Metode pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Menurut (Sugiyono, 2015, p.372-374), triangulasi sumber adalah teknik triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis kemudian dideskripsikan dan dikategorisasikan untuk kemudian menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Cahaya Mutiara Farma masih belum memiliki visi dan misi perusahaan. Hal ini amat disayangkan karena visi dan misi perusahaan itu sendiri dapat berfungsi sebagai pemberi arah usaha agar perusahaan dapat memfokuskan langkah-

langkahnya supaya perusahaan dapat mengambil keputusan dengan tepat.

Perusahaan sudah terbuka kepada karyawan-karyawannya. Perusahaan sudah terbuka tentang pengambilan dan penyampaian kebijakan. Cara perusahaan untuk menyampaikan kebijakannya kepada karyawan adalah dengan melalui rapat secara terbuka yang dihadiri oleh semua staff. Selain daripada itu, perusahaan juga sudah terbuka kepada karyawan tentang *sales* perbulan, jumlah omzet, dan jumlah utang yang tertagih.

Salesman sangat berperan dalam menyampaikan keterbukaan dengan konsumen PT Cahaya Mutiara Farma. Salesman menjadi wadah bagi perusahaan untuk menjelaskan dengan rinci produk apa saja yang dijual kepada konsumen. Tidak hanya melalui salesman, konsumen dapat memperoleh informasi mengenai produk yang dijual melalui brosur-brosur yang telah dibagi oleh perusahaan.

Selain melalui staff administrasi, perusahaan lagi-lagi menyampaikan informasinya kepada pihak kreditur melalui salesman. Perusahaan belum menyampaikan keterbukaannya kepada media. Hal ini didukung dengan ketidakadaan *website* perusahaan. Padahal *website* adalah media *online* yang paling mudah diakses oleh siapa saja, kapan saja, dan dimana saja. Peran salesman lainnya yang terkait prinsip keterbukaan adalah keterbukaan perusahaan dengan pihak *supplier*. Pihak *supplier* dapat memperoleh informasi melalui kunjungan yang dilakukan oleh salesman ke outlet-outlet yang sudah ada. Dalam penyampaian keterbukaan kepada pihak *supplier*, perusahaan juga dapat menyampaikan informasinya via telepon.

Pemerintah juga mendapatkan informasi dari perusahaan karena perusahaan sudah terbuka kepada pemerintah. Informasi yang telah disampaikan perusahaan kepada pemerintah adalah laporan mengenai pembayaran pajak dan laporan distribusi barang. Transparansi kepada pemegang saham pun sudah dilakukan oleh perusahaan. Penyampaian informasi kepada pemegang saham dilakukan perusahaan dengan cara membuat laporan-laporan tiap bulannya yang nantinya akan ditunjukkan ke pemegang saham.

Saat perusahaan memiliki rencana terkait dengan pengembangan usaha, perusahaan juga sudah menyampaikan informasi tersebut kepada *stakeholders* pada umumnya melalui rapat terbuka. Sayangnya perusahaan belum pernah mengadakan *event-event* yang dapat dihadiri oleh *stakeholders* pada umumnya agar dapat lebih terbuka lagi kepada semua *stakeholders*. *Event* seperti *open house* akan bermanfaat bagi perusahaan apabila sudah dilakukan. Manfaat dari *open house* ini sendiri bagi perusahaan adalah dapat mempererat hubungan perusahaan dengan *stakeholders*. Karena dengan pengadaan *open house* ini berarti perusahaan memperbolehkan *stakeholders* berkunjung ke perusahaan untuk sekedar jamuan makan atau berbincang-bincang. Hal ini juga dapat menambah kepercayaan *stakeholders* kepada perusahaan karena *stakeholders* dapat mengetahui secara langsung bagaimana operasional perusahaan. Perusahaan mengaku belum pernah mengadakan *event-event* seperti ini karena perusahaan menilai *event-event* ini membutuhkan banyak biaya. Perusahaan masih harus melarikan keuangannya untuk keperluan lain sehingga menunda pengadaan *open house* bagi *stakeholders* perusahaan.

Salah satu hal yang sudah mendukung penerapan prinsip akuntabilitas perusahaan adalah dengan adanya struktur organisasi yang lengkap. Struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan sudah beserta dengan *job description* masing-masing divisi. Pihak yang bertanggung jawab atas pembentukan struktur organisasi PT Cahaya Mutiara Farma adalah para pemegang saham.

Penyampaian tugas dan tanggung jawab yang jelas, seperti *job description* dan SOP untuk setiap organ dan karyawan sudah dilakukan perusahaan melalui rapat di awal pembentukan. Selain melalui rapat, penyampaian juga dapat melalui surat atau diberitahu langsung. SOP yang telah dimiliki oleh perusahaan diakui perusahaan sudah berjalan dengan baik.

PT Cahaya Mutiara Farma juga sudah memiliki sistem pengawasan dan pengendalian perusahaan yang cukup lengkap. Agar perusahaan dapat mengukur dan mengontrol kinerja dari setiap organ dan karyawan, perusahaan sudah melakukan evaluasi kinerja yang dilakukan tiap bulannya. Salah satu pihak yang bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja adalah internal audit perusahaan, karena fungsi dari internal audit ini sendiri adalah memeriksa kinerja perusahaan. Fungsi lain yang dimiliki internal audit selain melakukan pemeriksaan kinerja perusahaan adalah sebagai pemberi saran yang sesuai dengan keadaan perusahaan yang sesungguhnya. Selain internal audit, PT Cahaya Mutiara Farma juga sudah memiliki eksternal audit. Eksternal audit diperlukan oleh perusahaan karena berfungsi untuk melakukan pengecekan terhadap kinerja dari internal audit.

Peran komisaris independen juga tidak kalah penting dibandingkan internal audit dan eksternal audit bagi perusahaan. Komisaris independen yang sudah dimiliki oleh PT Cahaya Mutiara Farma berfungsi untuk mengawasi kinerja perusahaan dan memantau setiap penjualan yang dilakukan oleh perusahaan ke outlet-outlet melalui data yang ada. Hanya saja sangat disayangkan karena perusahaan masih belum memiliki komite audit yang memiliki peran cukup penting dalam perusahaan. Komite audit yang merupakan organ pendukung komisaris ini sendiri dapat berfungsi untuk menilai pelaksanaan kegiatan serta hasil audit yang dilakukan oleh satuan pengawasan internal audit maupun eksternal audit, sehingga dapat dicegah pelaksanaan dan pelaporan yang tidak memenuhi standar. Perusahaan mengaku belum memiliki komite audit dikarenakan para pemegang saham masih belum membentuk komite audit.

PT Cahaya Mutiara Farma sudah menerapkan sistem *reward and punishment*. Sistem *reward* atau penghargaan dilakukan oleh perusahaan melalui program insentif kerja karyawan. Insentif ini juga digunakan perusahaan sebagai sarana untuk memotivasi para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan. Perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Sistem *punishment* atau sanksi yang dimiliki PT Cahaya Mutiara Farma memiliki tahapan. Tahap pertama saat perusahaan mengetahui ada karyawan yang melakukan kesalahan adalah memberi teguran secara personal. Apabila teguran saja tidak cukup, perusahaan akan memberikan SP (Surat Peringatan) kepada karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk sistem sanksi tahap kedua. Potongan gaji akan

diberikan perusahaan apabila karyawan yang sudah diberi SP sekali lagi melakukan kesalahan yang sama.

Terkait dengan penerapan kode etik dan pedoman perilaku yang sudah dimiliki, PT Cahaya Mutiara Farma telah melakukannya dengan baik. Perusahaan mengaku penerapan kode etik yang digunakan dalam menjalankan operasional perusahaan hingga saat ini masih lancar dan tidak ada kendala. Cara perusahaan mensosialisasikan kode etik tersebut kepada semua karyawan adalah melalui rapat.

Terkait akan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, undang-undang yang sudah dipatuhi oleh PT Cahaya Mutiara Farma salah satunya adalah perusahaan tidak mempekerjakan anak di bawah umur yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai hal yang berhubungan pekerja anak mulai dari batas usia diperbolehkan kerja, siapa yang tergolong anak, pengupahan dan perlindungan bagi pekerja anak. Dalam pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja. Undang-undang lainnya yang sudah dipatuhi oleh PT Cahaya Mutiara Farma adalah mengenai sistem cuti. Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat 2, seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja. Bukti bahwa undang-undang tersebut sudah dipatuhi oleh perusahaan dapat dilihat dari sistem cuti yang dimiliki. Perusahaan memberikan cuti selama satu hari dalam sebulan, yang artinya bahwa karyawan-karyawan PT Cahaya Mutiara Farma dapat mengambil cuti tahunan selama 12 hari kerja.

Undang-Undang No.30 tahun 2003 pasal 90 ayat 1 menyebutkan bahwa, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Perundang-undangan inilah yang masih belum dipatuhi oleh PT Cahaya Mutiara Farma. Perusahaan menggaji karyawannya hanya sebesar Rp1.500.000, sedangkan upah minimum yang ditetapkan di Kabupaten Sidoarjo adalah sebesar Rp3.040.000. Perusahaan mengaku masih belum mampu jika harus membayar semua karyawan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan.

Perundang-undangan lain yang masih belum dipatuhi oleh perusahaan adalah peraturan tentang keselamatan dan kesehatan karyawan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah salah satu lembaga asuransi terbesar di Indonesia. Jamsostek menawarkan berbagai macam program mulai dari program kecelakaan kerja, jaminan hari tua hingga program pemeliharaan kesehatan. Seperti yang sudah disebutkan dalam UU No.3 tahun 1992, bahwa program Jamsostek wajib diikuti oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih. Sehingga, apabila melihat dari kondisi PT Cahaya Mutiara Farma yang belum mengikutsertakan karyawannya dalam program asuransi, dapat dikatakan belum mematuhi peraturan tersebut.

Sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas No.40 tahun 2007 pasal 74, menyebutkan bahwa PT yang menjalankan usaha di bidang dan/atau bersangkutan dengan sumber daya alam wajib menjalankan tanggung jawab sosial

dan lingkungan. Sesuai dengan Undang-Undang tersebut, CSR (*Corporate Social Responsibility*) adalah salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan. PT Cahaya Mutiara Farma mengaku belum pernah melakukan CSR yang dikarenakan perusahaan masih harus mengatur keuangannya untuk keperluan lain. Walaupun perusahaan belum pernah melakukan CSR, bukan berarti perusahaan tidak mematuhi sepenuhnya peraturan perundang-undangan tentang tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Perusahaan sudah mencoba untuk mematuhi peraturan tersebut dengan tidak mengganggu ketertiban disekitar perumahan dan dengan tidak mengganggu lingkungan sekitar saat *loading* barang.

PT Cahaya Mutiara Farma sudah melakukan kewajibannya untuk membayar pajak. Pembayaran pajak yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan melalui *online* pajak. Perusahaan mengaku dalam pembayaran *online* pajak ini selalu lancar dan tidak pernah ada kendala.

Dalam penerapannya, PT Cahaya Mutiara Farma tidak ada intervensi dari pihak pemerintah yang dapat mempengaruhi pengambilan kebijakan dalam perusahaan. Kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan oleh direktur sendiri ini pun sudah dinilai objektif. Selain karena direktur sendiri sudah berpengalaman, Kepala Gudang PT Cahaya Mutiara Farma mengatakan bahwa pengambilan kebijakan oleh direktur sudah bisa dikatakan objektif karena direktur sudah mengambil kebijakan atau keputusan berdasarkan keadaan yang memang benar terjadi. Hal lain juga diungkapkan oleh Kepala Staff Administrasi perusahaan, bahwa pengambilan kebijakan oleh direktur ini demi kepentingan dan kebaikan perusahaan sehingga kebijakan yang diambil oleh direktur harus secara objektif.

Di dalam penerapannya, tidak ada sikap saling mendominasi maupun sikap saling melempar tanggung jawab satu dengan yang lain dalam perusahaan. Perusahaan juga sudah berusaha untuk menghindari adanya sikap saling mendominasi ini dengan cara pendekatan secara personal kepada semua karyawan. Pendekatan secara personal ini sendiri maksudnya adalah mengajak berbicara semua karyawan dengan menjelaskan dan menegaskan lagi tentang *job description* mereka masing-masing, agar tidak ada sikap saling mendominasi dari pihak manapun. Bila ada yang masih yang berani mendominasi pihak lain, perusahaan tidak akan segan-segan untuk memberikan sanksi. Selain untuk menghindari adanya sikap saling mendominasi, pendekatan secara personal adalah cara yang sama dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari terjadinya benturan kepentingan.

Perlakuan yang sama sudah diberikan perusahaan kepada semua *stakeholders*. Hal ini dapat terlihat dari pemberian kesempatan untuk setiap *stakeholders* menyampaikan pendapatnya. Perusahaan memberikan keleluasaan bagi setiap *stakeholders* untuk menyampaikan pendapat. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan menilai pendapat dan masukan dari *stakeholders* justru membantu perusahaan untuk dapat lebih maju. Perusahaan mengatakan bahwa pendapat dan masukan dari *stakeholders* sangat membantu perusahaan untuk memperbaiki kesalahan yang ada pada perusahaan agar kedepannya perusahaan dapat bekerja dengan lebih baik. Setiap *stakeholders* juga sudah diberikan

kesempatan untuk mengakses informasi seputar perusahaan. Walaupun perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada semua *stakeholders* untuk mengakses informasi, tetap ada batasan informasi yang dapat diperoleh para *stakeholders*. Informasi yang diperoleh *stakeholders* dibatasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing *stakeholders*.

Dalam penerapan prinsip *fairness*, PT Cahaya Mutiara Farma sudah berlaku setara dan wajar pada semua karyawan. Semua karyawan di PT Cahaya Mutiara Farma sudah diberikan kesempatan untuk memajukan karirnya tanpa ada perlakuan khusus. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan ingin membuat semua karyawannya sejahtera.

Perlakuan yang setara dan wajar juga diberikan perusahaan kepada calon-calon karyawan. Tidak ada perlakuan yang berbeda kepada setiap calon karyawan. PT Cahaya Mutiara Farma mengatakan bahwa perusahaan bekerja secara profesional dan tidak memandang adanya perbedaan, baik itu perbedaan ras, agama, golongan, *gender*, maupun fisik setiap calon karyawannya. Perusahaan sudah memperlakukan para *stakeholders* dengan setara. Perusahaan tidak membedakan satu sama lain. Penerapan prinsip *fairness* juga sudah dilakukan perusahaan terhadap konsumen. Perusahaan sudah memperlakukan semua konsumennya dengan tidak berbeda.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Dari sisi transparansi, PT Cahaya Mutiara Farma sudah melakukan keterbukaan kepada beberapa *stakeholders*, seperti kepada karyawan, publik, konsumen, kreditur, *supplier*, perusahaan pesaing, pemerintah, dan pemegang saham. Perusahaan menyampaikan keterbukaannya tentang pengambilan kebijakan kepada karyawan melalui rapat secara terbuka yang dilakukan oleh perusahaan, yang kemudian oleh karyawan disampaikan kepada beberapa *stakeholders* yang bersangkutan. Prinsip transparansi ini belum maksimal karena perusahaan belum pernah mengadakan *open house* untuk lebih terbuka kepada *stakeholders* pada umumnya. Perusahaan juga belum memiliki visi dan misi yang dapat memberi arah usaha bagi perusahaan.

Prinsip akuntabilitas yang dijalankan oleh PT Cahaya Mutiara Farma belum dilaksanakan dengan maksimal. Struktur organisasi dan pembagian *job description* sudah dijalankan, namun organ perusahaan dari PT Cahaya Mutiara Farma masih belum lengkap. Hal ini dibuktikan dari ketidakadaan komite audit yang merupakan organ pendukung komisaris. Hal-hal lain yang menyangkut prinsip akuntabilitas perusahaan sudah baik, seperti dengan adanya sistem *reward and punishment* yang sudah diterapkan di perusahaan, pelaksanaan tugas yang sudah berjalan sesuai tanggung jawab masing-masing, dan perusahaan juga sudah melakukan penerapan kode etik.

Dari sisi prinsip responsibilitas, PT Cahaya Mutiara Farma tidak mempekerjakan anak dan perusahaan juga sudah memberikan hak cuti karyawan sesuai dengan peraturan yang ada. Perusahaan juga sudah melakukan kewajibannya untuk membayar pajak. Akan tetapi perusahaan masih belum menggaji karyawannya sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan. Perusahaan juga masih belum mengikutsertakan

karyawannya dalam program asuransi. Hal mengenai prinsip tanggungjawab lainnya yang belum dilaksanakan oleh perusahaan adalah perusahaan masih belum melakukan CSR yang mana merupakan salah satu kepatuhan terhadap undang-undang tentang masyarakat.

Dari sisi prinsip independensi, PT Cahaya Mutiara Farma tidak diintervensi oleh pihak manapun. Selain itu tidak ada sikap saling mendominasi maupun lempar tanggung jawab dalam tubuh perusahaan.

Dari sisi prinsip kesetaraan dan kewajiban, semua *stakeholders* diberikan kesempatan yang sama dalam menyampaikan kritik dan saran. Karyawan juga diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir. Setiap calon karyawan yang melamar ke perusahaan juga diberikan kesempatan yang sama tanpa memandang ras, agama, golongan, *gender*, maupun fisik. Konsumen pun diperlakukan sama tanpa ada perlakuan khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegbite, E. (2012). Corporate Governance Regulation in Nigeria. Retrieved March 23, 2016, from <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/14720701211214124>
- Ardhanawati. (2014). GCG ASIA TENGGARA: Menyedihkan, Peringkat RI Nomor Dua Dari Bawah. Retrieved April 12, 2016, from <http://market.bisnis.com/read/20140429/7/223481/gcg-asia-tenggara-menyedihkan-peringkat-rinomor-dua-dari-bawah>
- Astuti, D.S.P. (2010). Peran Internal Audit dan Komite Audit dalam Mewujudkan Good Corporate Governance. Retrieved April 12, 2016, from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=114856&val=5258>
- Asworo, H.T.W. (2015). Rating Tata Kelola Perusahaan di Indonesia Terendah di ASEAN. Retrieved April 12, 2016, from <http://market.bisnis.com/read/20150315/192/411834/rating-tata-kelola-perusahaan-di-indonesiatereendah-di-asean>
- Azwar, S. (2013). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bashin, M. (2010). Corporate Governance in the Asian Countries. Retrieved March 23, 2016, from <http://www.academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/8F1248C27938>
- Cornelius, P. (2005). Good Corporate Practices in Poor Corporate Governance Systems: Some Evidence from Global Competitiveness Report. Retrieved March 10, 2016, from <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/14720700510604661>
- Forum for Corporate Governance in Indonesia. (2002). The Essence of Good Corporate Governance; Konsep dan Implementasi pada Perusahaan Publik dan Korporasi Indonesia. Yayasan Pendidikan Pasar Modal Indonesia & Sinergy Communication.
- Gill, A. (2008). Corporate Governance as Social Responsibility: A Research Agenda. Retrieved March 6, 2016, from <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1360&context=bjil>
- Global Environmental Management Initiative. (2004). Transparency: A Path to Public Trust. Retrieved March 6, 2016, from <http://www.gemi.org/Resources/Transparency-PathtoPublicTrust.pdf>
- Idris, M. (2015). Ini Daftar Emiten dengan Predikat GCG Terbaik di 2015. Retrieved March 6, 2016, from <http://finance.detik.com/read/2015/11/16/205710/3072687/6/ini-daftar-emiten-dengan-predikat-gcg-terbaik-di-2015>
- Kaihatu, T. S. (2006). Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. Retrieved March 6, 2016, from <http://puslit2.petra.ac.id/gudangpaper/files/1957.pdf>
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Retrieved March 6, 2016, from http://www.ecgi.org/codes/documents/indonesia_cg_2006_id.pdf
- Reddy, Y. R. K. (2009). The Ethics of Corporate Governance: an Asian Perspective. Retrieved March 10, 2016, from <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/17542430910936646>
- Rose, P. (2007). The Corporate Governance Industry. Retrieved March 10, 2016, from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=902900
- Salvioni, D. M. (2005). Corporate Governance, Managing Control and Global Competition. Retrieved April 30, 2016, from <http://econpapers.repec.org/RAS/psa1036.htm>
- Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulvianti, V. (2013). Implementasi Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Pada PT. Pelita Jaya Prima di Tarakan. Retrieved March 6, 2016, from <http://e-journal.fhunmul.ac.id/index.php/beraja/article/view/178/165>
- Surya, I. & Yustiavandana, I. (2008). Penerapan Good Corporate Governance. Jakarta: Kencana.
- UU No 40 tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas. Retrieved March 10, 2016, from <http://aria.bapepam.go.id/reksadana/files/regulasi/UU%2040%202007%20Perseroan%20Terbatas.pdf>
- UU No 84 tahun 2010, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Retrieved April 12, 2016, from <http://www.peraturan.go.id/pp/nomor-84-tahun-2010-11e44c4f5d315ce0a2ec313232303437.html>
- Zarkasyi, W. (2008). Good Corporate Governance pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya. Bandung: Alfabeta.