

EDISI 14 – 4 NOVEMBER 2020

SERBA - SERBI

ISO 37001:2016, Sebuah Implementasi Budaya yang Berkelanjutan

Bukan sekedar sertifikasi. Namun adaptasi budaya tata kelola perusahaan yang baik secara berkelanjutan.

Menyuarakan hal baik tidak cukup sekali, namun harus berulang sehingga terpatrit dalam sanubari. Inilah mengapa tulisan tentang ISO 37001:2016 kembali mewarnai Indikator edisi kali ini. Bekerja bukan hanya melakukan tugas sehingga hasil yang diharapkan tercapai, namun yang terpenting proses untuk mencapai target tersebut. Disinilah peran nurani hadir menjadi penyeimbang kapabilitas kerja. Penuh integritas, mencapai target secara jujur di tengah tantangan pekerjaan yang ada, hal ini yang tak pernah lelah diingatkan Indika Energy Group.

Sedikit *flashback* pada September lalu, dimana Indika Energy meluncurkan inisiatif Anti Bribery Management Systems (ABMS) atau Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) di seluruh Group untuk memperoleh sertifikasi ISO 37001:2016. Proses sertifikasi saat ini masih

“Sertifikasi hadir sebagai bukti nyata dari adanya kesadaran seluruh insan Indika Energy Group akan pengimplementasian Sistem Manajemen Anti Suap.”

berlangsung di Indika Energy Group dengan dukungan semua karyawan dan berbagai pihak. Parameter pencapaiannya pun luas - diantaranya mencakup kelengkapan standar operasional perusahaan, seperti Kebijakan dan Pedoman Sistem Manajemen Anti Penyuapan, hingga praktik-praktik kerja lainnya seperti risiko penyuapan, hadiah, donasi, dan juga kebijakan *whistleblowing*.

Ini tentu tidak hanya sekedar bicara kebanggaan atau *prestige* dari sebuah sertifikasi saja, namun yang terpenting adalah implementasinya dalam perusahaan menjalankan bisnis kesehariannya. Mendapatkan sertifikasi ISO 37001:2016 merupakan tonggak penting bagi Indika Energy Group, karena dalam setiap praktik operasionalnya, Perusahaan selalu mengedepankan tata kelola perusahaan yang

baik. “Kami berharap sertifikasi hadir sebagai bukti nyata dari adanya kesadaran seluruh insan Indika Energy Group akan pengimplementasian Sistem Manajemen Anti Suap (ABMS)”, tutur Azis Armand, Wakil Direktur Utama dan CEO Indika Energy.

Itikad luhur Indika Energy berjalan selaras dengan upaya pemerintah dalam menerapkan praktik kerja yang berkelanjutan. Beberapa aspek yang semakin menguatkan betapa pentingnya implementasi ISO 37001:2016 di Indonesia antara lain Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, berupa pencegahan dan penegakan hukum di tujuh sektor termasuk industri ekstraktif/pertambangan.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), sebuah organisasi yang bekerja sama dalam pembangunan ekonomi internasional dalam laporannya menuturkan bahwa industri ekstraktif/pertambangan memiliki risiko yang cukup tinggi - mulai dari

negosiasi yang tidak transparan, campur tangan politik dan kolusi publik-swasta.

Korporasi dunia dan para investor pun semakin menaruh perhatian pada aspek ini. Dalam melakukan investasi pada sebuah perusahaan, tak hanya aspek finansial yang kini dilihat namun juga secara jeli memperhatikan aspek ESG (Environment, Social, Governance) perusahaan dimana ABMS menjadi bagian didalamnya.

ABMS, menjaga koridor perilaku keseharian karyawan dengan mencakup aspek-aspek yang beberapa diantaranya cukup ‘abu-abu’ dalam dunia usaha. Misalnya saja terkait memberi atau menerima hadiah yang mungkin saja bisa dianggap sebagai suatu bentuk suap atau gratifikasi.

Whistleblowing - penerapannya dan mengapa ini penting

Jika biasanya kita mendengar istilah *bullying* di kalangan remaja, *bullying* sebenarnya bisa juga terjadi di dunia kerja. Namun berdasarkan penelitian, korban *bullying* dunia kerja lebih enggan untuk melaporkan. Tentu saja karena stempel “tukang ngadu”, masih sering dianggap dari *whistleblower*. Seorang *whistleblower* adalah individu, baik dari internal maupun eksternal Perusahaan yang akan datang kepada manajemen atau komite etik untuk melaporkan kemungkinan kecurangan, aktivitas yang tidak jujur atau penyimpangan lainnya yang dilakukan oleh individu lain baik eksternal maupun internal Perusahaan. Pada umumnya, para *whistleblower* ini akan mencari perlindungan dari tindakan semena-mena atau terdampak konsekuensi buruk karena telah melaporkan kecurangan. Untuk itu, perusahaan menjamin kerahasiaan identitas dari setiap pelapor.

Sejak 2014, Indika Energy telah memiliki sistem *whistleblowing* yaitu sebuah sistem yang mengatur atau melaporkan perbuatan, perilaku atau kejadian ketidakpatuhan yang dapat berhubungan dengan tindakan *fraud* atau kecurangan, pelanggaran hukum, pelanggaran peraturan perusahaan, pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh individu, baik internal perusahaan maupun eksternal.

Kategori pelanggaran yang dapat dilaporkan termasuk indikasi tindak pidana, baik tindak pidana umum yang diatur dalam KUHP, maupun tindak pidana khusus seperti kecurangan (*fraud*) seperti misalnya dalam perekrutan karyawan, pengadaan, hubungan kemitraan dan segala bentuk korupsi, kolusi dan nepotisme serta suap dan gratifikasi.

Pelanggaran lainnya yang dapat dilaporkan termasuk indikasi pemerasan, intimidasi, pelecehan seksual, *bullying*, pencemaran nama baik, diskriminasi gender, dan SARA.

Laporan dari *whistleblower* kemudian akan ditangani oleh Komite Etik yang akan meninjau objektifitas pelaporan apakah laporan tersebut valid ataupun hanya surat kaleng saja serta penanganannya secara independen.

Gift, suap dan gratifikasi, apa perbedaannya?

Jelang akhir tahun, ketiga kata ini biasanya ramai dibicarakan karena banyaknya paket hadiah akhir tahun yang dialamatkan atau dikirimkan oleh perusahaan. Ini hadiah atau bisa dianggap gratifikasi atau suap? Pertanyaan ini sering terdengar, karena terkadang ketiga kata ini samar pengertiannya.

1. Apakah hadiah ini tidak melanggar legalitas (sesuai undang-undang yang berlaku)?
2. Apakah hadiah ini sesuai dengan nilai-nilai Indika Energy Group?
3. Apakah hadiah ini tidak memiliki potensi konflik kepentingan yang akan mempengaruhi pengambilan keputusan?

“Apresiasi atas dukungan karyawan terhadap proses ISO 37001:2016, sebuah milestone untuk memacu pertumbuhan budaya Perusahaan yang berintegritas tinggi.”

Mengantisipasi hal ini, perusahaan pun mengatur pemahaman terkait dengan pemberian atau penerimaan hadiah, donasi maupun suap dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan. Suap dan juga gratifikasi (dalam bentuk apapun) adalah perbuatan terlarang, hal ini mencakup menawarkan, menjanjikan, memberikan, menerima atau mendapatkan keuntungan yang tidak sepatutnya. Larangan ini berlaku untuk siapapun, apalagi pemberian hadiah kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) karena hal tersebut dapat dikategorikan gratifikasi.

Hadiah tidak selalu berupa uang atau barang, namun bisa juga berbentuk undangan atau kegiatan ramah tamah lainnya seperti *entertainment*, *hospitality* dan bentuk-bentuk lainnya. Jika terdapat keraguan dan kecurigaan adanya tindak penyuapan, setiap karyawan dapat melaporkan atau berkonsultasi dengan Komite Etik di perusahaan masing-masing. Selain itu, kita juga dapat menganalisa secara individu (*self-assessment*) dengan mengidentifikasi terkait dengan penerimaan atau pemberian hadiah ini, misalnya:

4. Bagaimana justifikasi Anda jika publik mengetahui bahwa Anda menerima hadiah ini?
5. Apakah dengan menerima hadiah ini, dapat mempengaruhi reputasi Indika Energy Group?

Saat ini upaya sertifikasi ABMS di Indika Energy sudah sampai pada tahap *development* yaitu pembuatan dan penyempurnaan kebijakan, prosedur dan dokumen lainnya guna memenuhi standar ISO37001:2016. Lebih lanjut, perusahaan perlu untuk melakukan sosialisasi kebijakan dan prosedur guna meningkatkan pemahaman dan juga kesadaran terkait dengan kebijakan dan prosedur terkait ISO 37001:2016. *Internal Assessment* pun akan dilakukan oleh tim Internal Audit guna memastikan bahwa perusahaan sudah memenuhi setiap klausul di ISO 37001:2016. Terakhir, kita akan memasuki tahapan sertifikasi pada bulan Desember mendatang yang akan dilakukan badan sertifikasi, dalam hal ini adalah PT BSI Group Indonesia (British Standard International).

“Dengan dukungan dan peran serta semua karyawan Indika Energy Group, ISO 37001:2016 akan menjadi *milestone* Perusahaan dalam mewujudkan praktik tata kelola perusahaan yang lebih baik. Mari, jadikan implementasi SMAP sebagai budaya perusahaan, dengan integritas tinggi terus berkontribusi untuk negeri”, tutur Arsjad Rasjid, Direktur Utama Indika Energy.