

Pikiran Rakyat

Pikiran Rakyat
MAJU BERSAMA JAWA BARAT

DARI RAKYAT - OLEH RAKYAT - UNTUK RAKYAT

BANDUNG, SENIN (MANIS) 14 NOVEMBER 2011

18 ZULHIJAH 1432 H - RAYAGUNG 1944 - HALAMAN 1

Terima Hak, Berikan Kewajiban

Oleh TAN KWANG EN

PADA 11 November 2011, *HU Pikiran Rakyat* menyajikan berita mengenai karyawan PT Telkom Indonesia yang berdemostrasi. Demonstrasi tersebut dipicu oleh ketidakpuasan karyawan karena merasa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat PT Telkom dengan Serikat Pekerja PT Telkom di langgar oleh manajemen.

Terlepas dari apakah memang PT Telkom melanggar PKB ataukah serikat pekerja yang meminta fasilitas terlalu banyak, yang ingin penulis soroti dalam tulisan ini adalah bagaimana manajemen perusahaan dapat meminimalisasi ketidakpuasan karyawan yang memang sering terjadi. Salah satu solusinya, dengan penerapan *good corporate governance* (GCG) yang baik.

Apa sebenarnya GCG itu? Berdasarkan definisi dari FCGI, *corporate governance* adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemangku kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan. Tujuan *corporate governance* menciptakan nilai tambah bagi semua pihak.

Sementara itu, Pasal 1 Surat Keputusan Menteri BUMN No.117/M-MBU/



(*stakeholder*) lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.

Dapat disimpulkan, inti utama dari pelaksanaan GCG adalah adanya kesepakatan antara manajemen dengan setiap lapisan pemangku kepentingan (*stakeholder*) dengan tujuan memberikan hak-hak *stakeholder* yang akan menjadi dasar untuk mengendalikan aktivitas perusahaan.

Apabila GCG yang sudah disepakati untuk kebaikan semua pihak dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, semua pihak akan senang. Manajemen akan melihat karyawan memberikan usaha-usaha yang paling maksimal dan menyelesaikan semua kewajiban dengan baik. Karyawan akan melihat manajemen melaksanakan tanggung jawab atas kesejahteraan karyawan dan mereka tahu hak-hak yang seharusnya diterima memang sudah diterima.

Suasana yang sangat kondusif itu akan membuat kondisi kerja di perusa-

haan menyenangkan, produktivitas meningkat yang akan menyebabkan profit meningkat. Manajemen senang karena laba meningkat akan memberikan bonus besar bagi manajemen. Karyawan senang karena laba yang meningkat akan meningkatkan upah yang akan mereka terima. Pemegang saham senang karena laba meningkat akan meningkatkan dividen yang dibagikan oleh perusahaan. Negara senang karena laba yang meningkat akan meningkatkan penerimaan pajak.

Sayangnya, hal tersebut hanya berhenti sampai di bayangan kita, karena terkadang manajemen perusahaan tidak melakukan GCG dengan baik. Bagaimana cara melaksanakan GCG ini? Tiga hal yang perlu diperhatikan, keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas. Keterbukaan (*transparency*) adalah bagaimana perusahaan mengungkapkan faktor-faktor kualitatif yang tidak terlihat secara eksplisit dalam laporan keuangan. Apa rencana perusahaan di masa mendatang? Bagaimana perusahaan melakukan ekspansi?

Integritas adalah komitmen manajemen perusahaan untuk melaksanakan kesepakatan yang sudah dibuat antara manajemen dengan pemangku kepentingan. Alangkah sangat baiknya apabila manajemen perusahaan secara konsisten mengadakan pertemuan-pertemuan dengan serikat pekerja untuk meminta masukan yang dapat digunakan. Serikat pekerja pun sebaiknya tidak menggunakan kesempatan ini untuk meminta hak yang lebih besar daripada kewajiban yang dapat mereka terima. Setelah semua masukan yang dirasa perlu untuk dilakukan sudah disepakati bersama, lakukanlah kesepa-

katan itu dengan konsisten. Integritas inilah yang agak sulit dilaksanakan secara konsisten oleh manajemen. Akuntabilitas adalah bagaimana manajemen bertanggung jawab atas semua aktivitas yang dilakukannya, apakah memang sudah memberikan nilai tambah bagi semua pihak atau tidak. Manajemen harus bersedia mengevaluasi atas aktivitas yang dilakukan, apakah sudah memberi nilai tambah atau belum. Apabila belum, manajemen perusahaan diharapkan melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

Jadi, saya bisa simpulkan, semuanya bermula dari apakah manajemen perusahaan sudah melaksanakan GCG dengan konsisten. Apakah manajemen perusahaan sudah memberikan hak yang seharusnya diterima karyawan sesuai dengan yang sudah disepakati bersama. Di lain pihak, karyawan juga harus memberikan kontribusi timbal balik dengan perusahaan, dengan cara menyelesaikan semua kewajiban yang harus dipenuhi kepada perusahaan juga harus sesuai dengan yang sudah disepakati bersama. Apabila timbal balik hak dan tanggung jawab ini telah dipenuhi dan dilaksanakan secara konsisten oleh semua pihak, masalah gesekan-gesekan yang sering timbul antara manajemen dengan serikat pekerja akan dapat ditanggulangi bersama-sama. Keputusan ada di tangan Anda, baik pimpinan perusahaan, manajemen perusahaan, maupun karyawan di sebuah perusahaan untuk menjadikan kondisi yang lebih baik. ***

Penulis, dosen Program Magister Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.