

Koran Tempo, Kamis, 27 November 2008

Membangun Good Governance Melalui Perubahan Kultur

Mas Achmad Daniri
Ketua Komite Nasional Kebijakan Governance *)

Pertemuan para pemimpin negara kelompok 20 (G-20) dengan agenda membahas krisis global baru saja berakhir. Mereka telah menyepakati lima langkah bersama, yakni penguatan transparansi dan akuntabilitas, penguatan regulasi (menyangkut pengaturan, pengawasan yang prudent, manajemen risiko, dan penegakannya), mendorong integritas pasar keuangan, memperkuat kerja sama internasional, serta reformasi institusi keuangan internasional. Jika kita perhatikan dengan seksama, hampir sebagian besar menyangkut aspek governance, baik di sektor korporasi maupun publik. Ini membuktikan pengakuan banyak negara bahwa sebenarnya akar permasalahan terjadinya krisis global adalah masalah governance.

Menurut National Business Ethics Survey 2007 yang dilakukan oleh Ethics Resource Center, sebuah survei yang menilai bagaimana etika di tempat kerja diterapkan dari sudut pandang karyawan, ditemukan bahwa secara umum perilaku tidak etis sangat tinggi, sama halnya dengan pada masa "Enron", dan lebih dari setengah responden menyatakan telah menyaksikan perilaku tidak etis terjadi. Selain itu, jumlah perusahaan yang berhasil mengintegrasikan kultur etis dalam aktivitas usahanya menurun sejak 2005. Hanya 9 persen dari perusahaan yang disurvei memiliki kultur etis yang kuat serta berlandaskan prinsip good governance. Juga disebutkan bahwa banyak karyawan tidak melaporkan apa yang mereka ketahui--mereka sangat takut akan adanya tindakan balasan, dan skeptis bahwa pelaporan dapat membawa perubahan. Sesungguhnya, satu dari delapan karyawan telah mengalami berbagai tindakan balasan karena melaporkan tindakan tak etis atau tindakan yang menyimpang dari prinsip-prinsip good governance. Banyak yang beranggapan bahwa diperlukan peraturan yang lebih ketat untuk memastikan penerapan good governance.

Pembuatan manual governance di sebuah organisasi yang merupakan arahan strategis untuk menjalankan governance yang baik tidak serta-merta menjamin penerapan yang efektif. Meski dianjurkan bagi setiap organisasi untuk membuat manual governance, yang lebih penting adalah langkah nyata yang diambil untuk mewujudkan governance yang baik. Hal ini hanya dapat tercapai jika prinsip-prinsip good governance diaktualkan dalam mekanisme kerja dan pada giliran berikutnya mempengaruhi kultur yang ada di masing-masing organisasi.

Tentu membangun kultur governance sangat penting dalam mendukung terciptanya sistem governance yang baik. Langkah pertama untuk membentuk "kultur baru" tersebut sebenarnya adalah komitmen perubahan perilaku kepemimpinan. Sebagai pemimpin, setiap ucapan dan perilaku harus mencerminkan praktek good governance.

Pernahkah kita perhatikan perbedaan praktek governance di berbagai negara dan mencoba membandingkannya dengan praktek di Indonesia? Perbedaan praktek antarnegara memang ada, dan hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kerangka hukum dan hal-hal yang tidak tertulis namun memiliki pengaruh luar biasa terhadap tingkat keberhasilan penerapan prinsip-prinsip governance yang baik.

Governance sebagai sebuah sistem, dan layaknya sistem mana pun, yang mengoperasikan adalah manusia, sehingga kesuksesan penerapannya sangat bergantung pada integritas dan komitmen. Sehingga, bagaimana cara kita melakukan kegiatan berkaitan dengan berbagai aspek, baik itu individu, organisasi di mana kita berada, dunia usaha, maupun masyarakat sekitar.

Good governance sebagai prinsip sangat universal menjadi rujukan bagi semua umat beragama, dan dapat ditemukan pada kultur budaya mana pun. Sedangkan yang membedakan praktek-praktek good governance di suatu negara adalah good governance sebagai sistem, karena harus selalu menyesuaikan dengan sistem hukum, keadaan, dan perkembangan kemajuan, serta kultur bangsa itu sendiri. Dalam menerapkan governance yang baik, sekaligus diperlukan membangun suatu sistem dan mengubah paradigma. Kadarnya bisa berbeda-beda, pada keadaan dan waktu tertentu, bisa saja diperlukan pendekatan yang sarat aturan atau sistem, ketimbang pendekatan etika. Sedangkan pada keadaan dan waktu yang berbeda bisa jadi diperlukan pendekatan dengan porsi yang berbeda. Sebagai contoh, Amerika dan Singapura lebih memilih pendekatan "Hard Law", sedangkan negara-negara Skandinavia, Inggris, dan Australia lebih memilih pendekatan "Soft Law".

Lalu bagaimana dengan Indonesia? Secara umum sampai saat ini Indonesia masih menganut pendekatan yang lembut, meski di tengah kenyataan perilaku koruptif yang berlebihan. Apakah Indonesia memerlukan regulasi yang lebih ketat? Beberapa kajian rating tentang penerapan good corporate governance di Indonesia memberikan indikasi bahwa memang diperlukan dorongan hukum untuk dapat merealisasi perubahan kultur ke arah yang lebih baik. Namun, tentu saja hal ini bukan satu-satunya jawaban dari semua persoalan. Pendekatan komprehensif mencakup penerapan regulasi, implementasi yang konsisten, termasuk dalam pemberian sanksi yang sangat diperlukan untuk menciptakan efek jera, juga didukung dengan sistem penilaian kinerja yang adil, secara jangka panjang dapat mengubah perilaku.

Kita tahu bahwa manusia cenderung mencari peluang untuk memanfaatkan peraturan, sehingga solusi mendasar adalah juga mengubah paradigma. Perlu usaha serius dari para pemimpin untuk membangun kultur yang etis dan berbasis governance yang baik. Dengan kata lain, tunjukkan kepemimpinan yang pantas untuk selalu menjadi panutan, dan bangun integritas.

*) Artikel ini adalah tulisan bersama Mas Achmad Daniri dan Angela Indirawati Simatupang, anggota Tim Penyusun Pedoman Umum GCG, Komite Nasional Kebijakan Governance