

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT. BPR XXX sesuai dengan POJK No. 4/ POJK. 03/2015 dan SE OJK No. 5/SEOJK. 03/2016 secara umum dan kebutuhan regulasi telah dijalankan. Antara lain adalah Jumlah Pengurus telah memenuhi sebanyak 2 Direktur yaitu Direktur Utama dan Direktur Yang Membawahkan Fungsi Kepatuhan (YMFK). Jumlah Dewan Komisaris sebanyak 2 anggota . Kelengkapan pengurus diatas telah sesuai dalam Pasal 4 ayat 2, Pasal 24 ayat 2 dan 3 POJK 04/POJK.03/2015. Dimana dalam pelaksanaan Operasional dan pengawasan dapat berjalan . Kelengkapan jumlah Pejabat Eksekutif Bank yang merupakan second manajemen dalam operasional Bank telah dipenuhi antara lain Pejabat Eksekutif (PE) Kepatuhan, APU PPT. dan Manajemen Resiko , Pejabat Eksekutif (PE) Operasional, Pejabat Eksekutif (PE) Audit Internal, Pejabat Eksekutif (PE) Marketing dan Kepala Cabang.

Namun kelengkapan Struktur Organisasi di PT. BPR XXX dalam uraian diatas dalam rangka pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) banyak ditemukan kelemahan dan pelanggaran. Prinsip-prinsip Tata Kelola seperti keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*) pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*) tidak

dijalankan oleh Direktur Utama dan Komisaris Utama sehingga menimbulkan fraud / kecurangan sebagaimana telah peneliti uraikan. *Good Corporate Governance* (GCG) terdiri dari struktur dan mekanisme. Dari segi struktur sudah terpenuhi, namun dalam mekanisme masih terdapat banyak kelemahan.

Fraud dan pelanggaran pelaksanaan operasional serta pengawasan pada PT. BPR XXX masih dapat dilakukan yang disebabkan oleh :

1. Pengelolaan PT. BPR XXX oleh Pemegang Saham diserahkan sepenuhnya kepada Direktur Utama dan Komisaris Utama, tanpa melakukan evaluasi Kinerja. Kondisi ini berdampak langsung terhadap Integritas, independensi dan Objektivitas khususnya bagi Direktur Yang Membawahkan Fungsi Kepatuhan (YMFK), Pejabat Eksekutif dan karyawan pada umumnya. Bahwa secara struktur sudah ada komisaris sebagai pengawas manajemen, namun dalam pelaksanaannya justru ada kolusi antara Komisaris Utama dengan Direktur Utama. Akar masalah terletak pada hubungan antara Komisaris Utama dengan Direktur Utama, yang menyebabkan komisaris tidak independen terhadap manajemen.
2. Tidak adanya informasi yang disampaikan oleh Direksi YMFK, salah satu anggota Dewan Komisaris dan karyawan kepada Pemegang Saham dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) atas praktek yang melanggar kode etik bank, sehingga terjadi benturan kepentingan (memiliki “hubungan khusus”) antara Direktur Utama dan Komisaris Utama, yang berdampak

terjadinya dugaan penyalahgunaan wewenang dan *fraud*, sangat masif dan bernilai material.

3. Tidak adanya kepedulian Direktur Yang Membawakan Fungsi Kepatuhan (YMFK) dalam melakukan pengawasan Operasional Bank sesuai dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan perbankan.
4. Keberadaan salah satu anggota Dewan Komisaris yang berada di wilayah provinsi lain yang menyerahkan sepenuhnya pengawasan PT. BPR XXX terhadap Komisaris Utama, sehingga Komisaris tersebut tidak dapat melakukan tugas dan tanggungjawab yang diantaranya adalah: a) Dewan Komisaris wajib memastikan terselenggaranya penerapan Tata Kelola. b.) Dewan Komisaris wajib melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Direksi serta memberikan nasihat kepada Direksi, akan makin meningkatkan potensi risiko tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa secara struktur sudah ada komisaris independen, sehingga seharusnya fungsi pengawasan menjadi lebih kuat. Namun dalam pelaksanaannya, komisaris independen tidak menjalankan fungsinya.
5. Bagian Satuan Pengendalian Internal (SPI) tidak memiliki kemampuan dan keberanian untuk mengungkapkan adanya dugaan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh Direktur Utama dan Komisaris Utama. Maka dari segi struktur wewenang, SPI tidak mempunyai kedudukan yang kuat dan belum

ada mekanisme *whistleblowing system*, misalnya jalur langsung SPI ke pemegang saham.

6. PT. BPR XXX tidak memiliki komitmen dari segenap Pengurus dan Karyawan untuk menerapkan secara utuh dan berkesinambungan budaya anti *fraud*. Pada kondisi seperti PT. BPR XXX sebagaimana dalam penelitian ini, sinergi antara Pemegang Saham, Direksi, Dewan Komisaris, bahkan mengundang pihak eksternal yang netral sangat diperlukan. Internalisasi budaya anti *fraud* perlu dilakukan secara sistematis, sehingga dapat menjadi budaya yang diresapi seluruh komponen dalam BPR.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat Peneliti ajukan yaitu:

1. Pemegang Saham dapat melakukan pemantauan Kinerja BPR melalui rapat dengan Direksi dan Komisaris per 3 bulan
2. Pemegang Saham yang menjadi salah satu anggota Dewan Komisaris dapat memahami dan melakukan pemantauan terhadap tata kelola PT BPR XXX sesuai dalam SE OJK No. 39/SEOJK.03/2016 tentang Penilaian Kemampuan dan Kepatutan Bagi Pemegang Saham Pengendali.
3. Dewan Komisaris melakukan pemeriksaan dan pemantauan secara berkala maupun mendadak di Lapangan terhadap kinerja Direksi dan kinerja

operasional perusahaan berkoordinasi dengan Pejabat Eksekutif atau bagian Sistem Pengendalian Internal.

4. Kode Etik Bank harus selalu diterapkan dalam operasional BPR baik Pengurus maupun Karyawan, sehingga BPR memiliki standar yang baik dalam operasional
5. Direksi dan Dewan Komisaris selaku pengelola dan pihak yang mengurus jalannya operasional BPR sehari-hari, didorong untuk menerapkan proses bisnis yang transparan dalam operasional perusahaan untuk menghindari terjadinya *fraud*.
6. Bilamana dirasakan perlu, maka perusahaan dapat meminta pihak independen (antara lain: Kantor Akuntan Publik) untuk melakukan audit internal terhadap laporan keuangan dan kinerja perusahaan setiap tahunnya.
7. Terdapat ketentuan atau pasal melarang terjadinya hubungan khusus di semua jenjang dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja operasional perusahaan.
8. Mengembangkan dan mensosialisasikan suatu sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*) yang telah disediakan oleh Lembaga Keuangan Perbankan atau di dalam internal Bank.
9. Memberikan pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis, terutama terhadap bagian SPI dan manajemen risiko, dengan topik terkait *fraud* pada lembaga keuangan mikro.

10. Proses rekrutmen anggota Dewan Komisaris hendaknya mempertimbangkan kompetensi, kapasitas, independensi dan integritas, dan tidak semata-mata hanya untuk memenuhi ketentuan regulator apalagi didasarkan pada faktor pertemanan atau keluarga.
11. Khusus untuk proses rekrutmen SDM untuk bagian Satuan Pengendalian Internal (SPI), Pihak SDM harus memperhatikan secara mendalam kapasitas dan kompetensi calon pelamar bagian SPI dengan pola pikir skeptisisme profesional.
12. *Top Management* memiliki *awareness* yang mumpuni atas gaya hidup sehari-hari SDM yang berada didalam struktur organisasi perusahaan.

