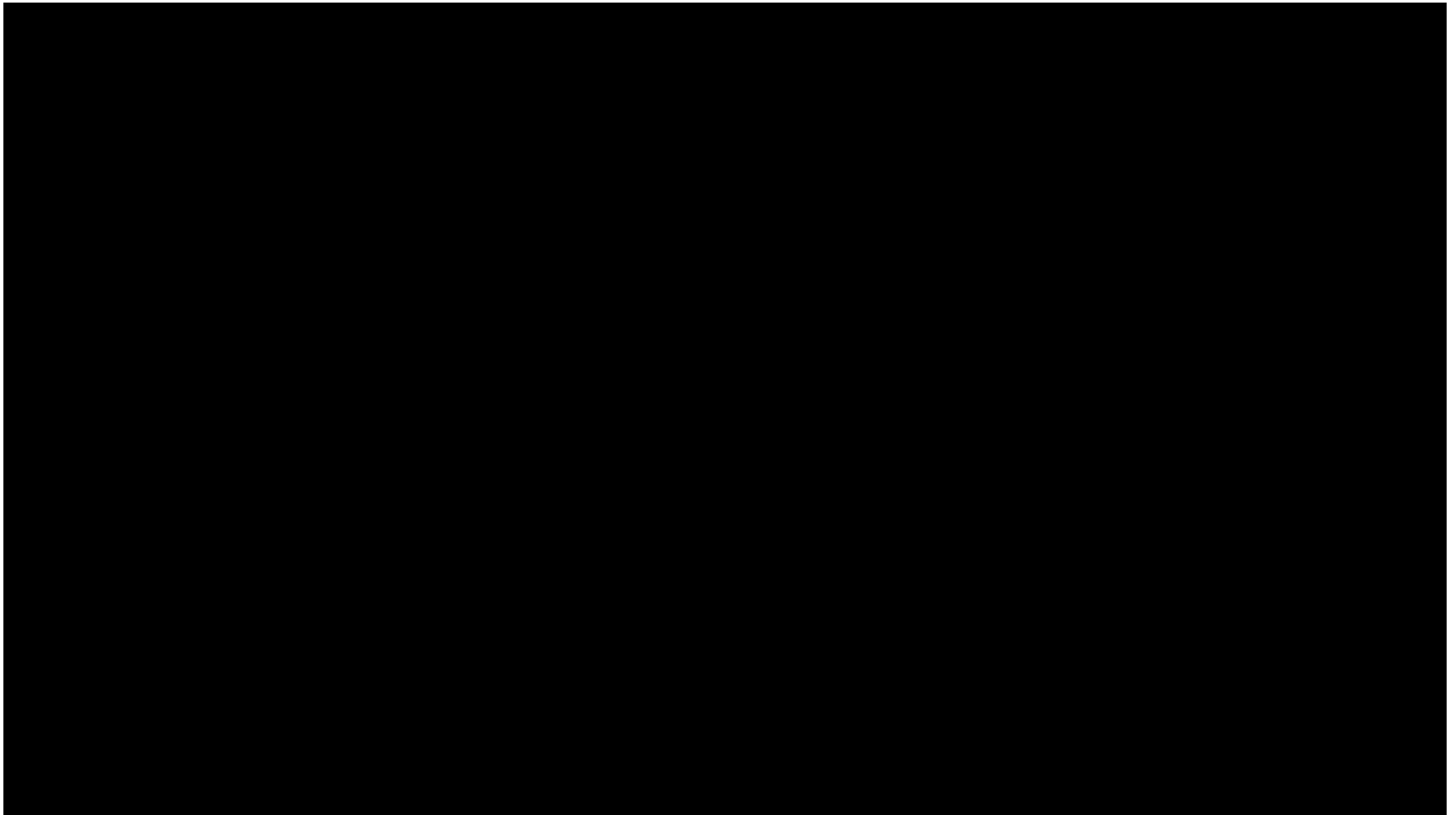


Chapter

2

GCG STRUCTURE & INFRASTRUCTURE

LIHAT TAYANGAN BERIKUT INI :





General Electric

- General Electric Company, atau GE, NYSE: GE adalah sebuah perusahaan multinasional teknologi dan jasa Amerika Serikat yang bermarkas di New York. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1890 oleh Thomas Edison.
[Wikipedia](#)
- [Harga saham: GE](#) (NYSE)US\$24,25+0,02 (+0,08%)
26 Sep 16.00 GMT-4 - [Penafian](#)
- [CEO: Jeffrey R. Immelt](#)
- [Kantor Pusat: Fairfield, CT, Amerika Serikat](#)
- [Didirikan: 1892](#)
- [Pendiri: Thomas Alva Edison, Elihu Thomson, Edwin J. Houston](#)

Success Story



PT HM SAMPOERNA Tbk.

- HM Sampoerna
- PT HM Sampoerna Tbk. / PT Hanjaya Mandala Sampoerna adalah perusahaan rokok terbesar di Indonesia. Kantor pusatnya berada di Surabaya, Jawa Timur. [Wikipedia](#)

GOVERNANCE SYSTEM

**Commitment on
Governance**

**Governance
Structure**

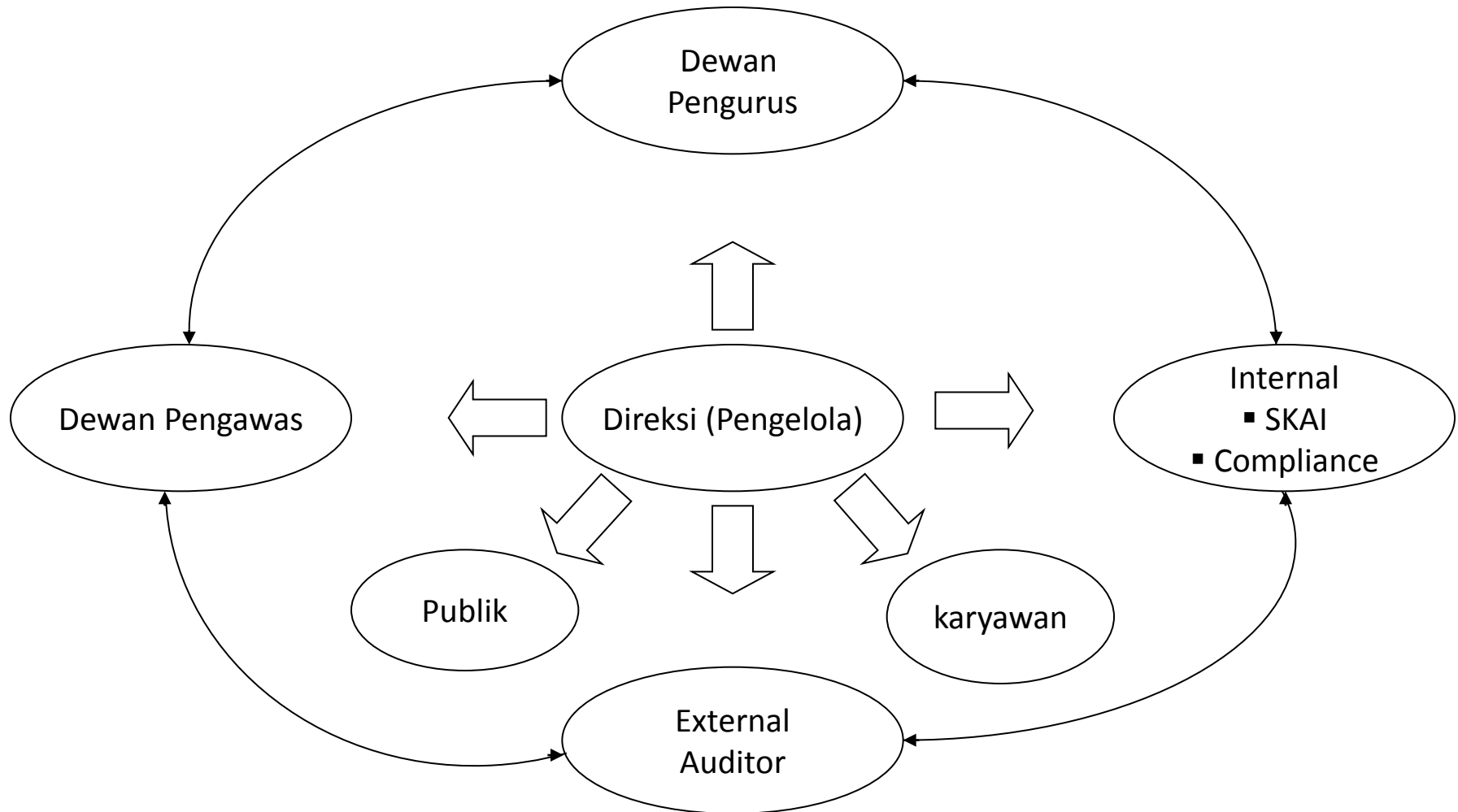
**Governance
Mechanism**

**Governance
Outcomes**

Governance System

Governance Structure

Menggambarkan Hubungan Pengurus, pengawas, anggota dan Stakeholder



Good Cooperative Governance

Pedoman Governance Structure

Pengurus

Dipilih melalui RAT
Kewajiban pengurus untuk dapat menghasilkan kebijakan yang efektif
Tidak memanfaatkan Koperasi untuk kepentingan pribadi, keluarga

Pengawas

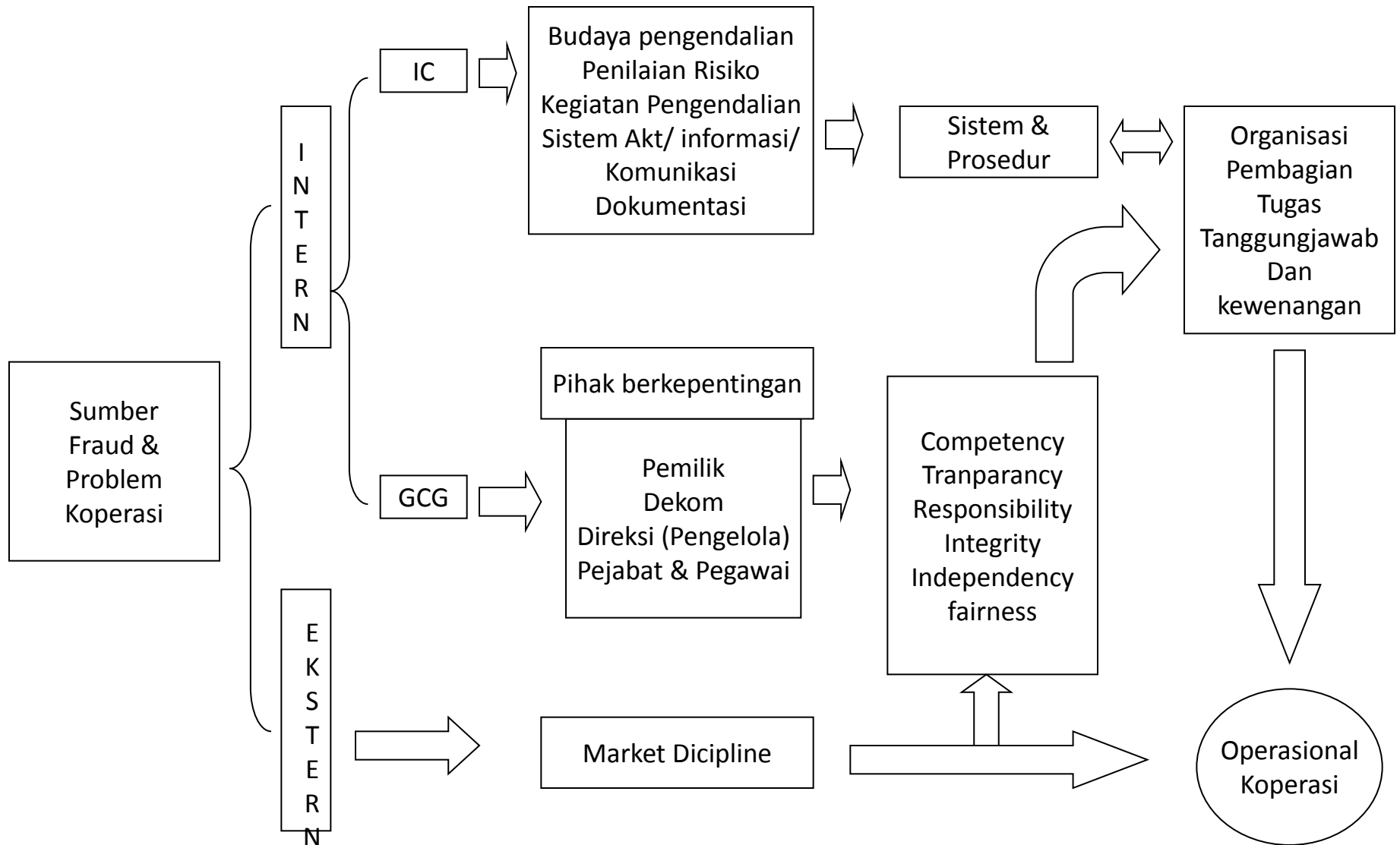
Memenuhi fit & proper test (kualifikasi publik) dan kompetensi
Tindak lanjut hasil pengawasan dan memiliki tata tertib
Membentuk komite-komite nominasi, remunerasi, audit, dan risk policy
Tidak memanfaatkan Koperasi untuk kepentingan pribadi
Mengungkapkan asset Koperasi dan annual report

Hubungan Pengurus & Pengelola

Menjaga kesehatan dan kelangsungan Koperasi
Menyepakati:
* Visi dan misi
* Core plan dan RKAP
* Organisasi dan metode penilaian kerja
* Transparansi pengungkapan dalam laporan tahunan

Good Cooperative Governance

GCG & INTERNAL CONTROL



Good Cooperative Governance

II.1 INTERNAL CONTROL

Definisi dan Peran

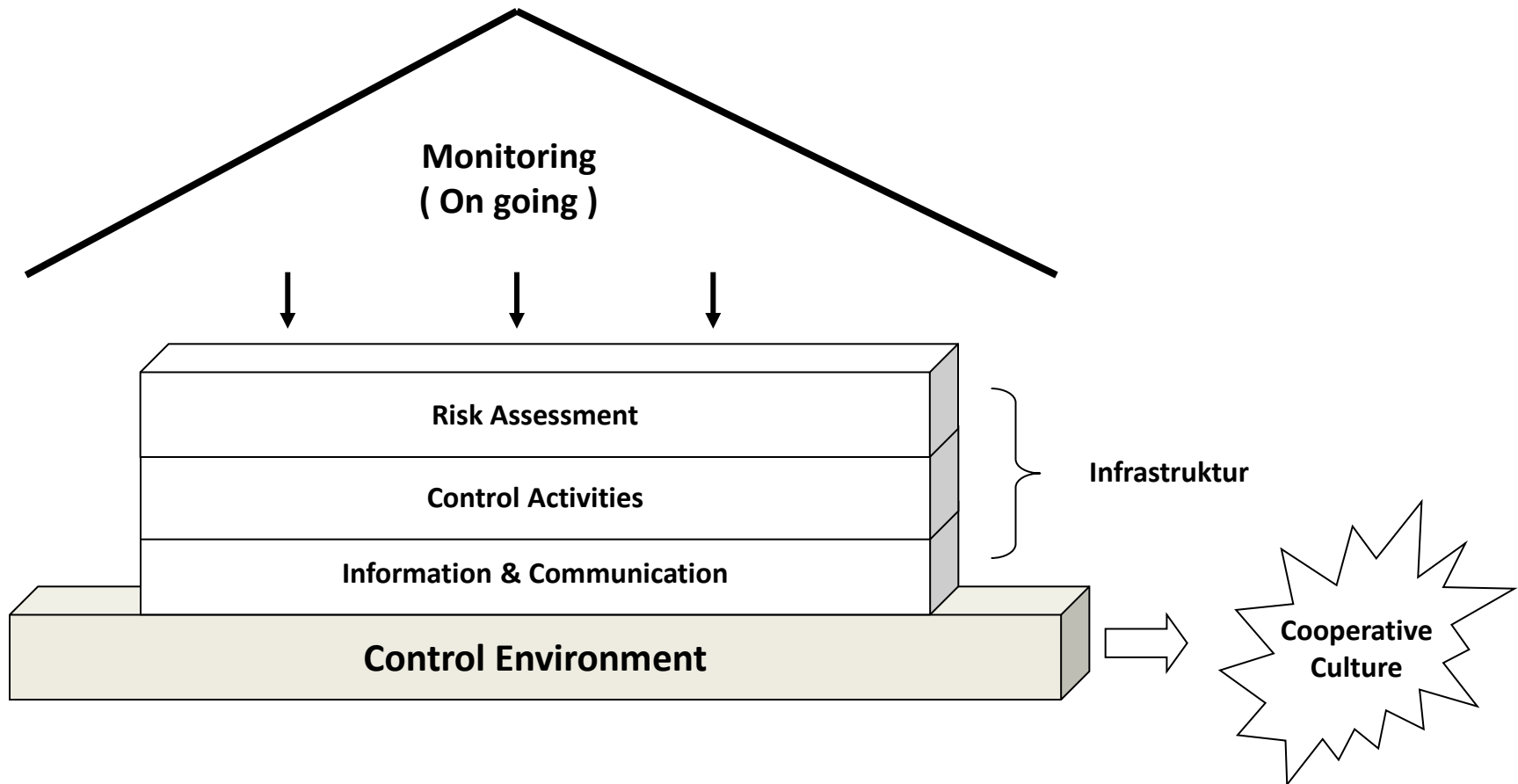
Internal Control (pengendalian intern) merupakan suatu mekanisme pengawasan yang ditetapkan oleh top manajemen Koperasi secara berkesinambungan (going concern) yang diwujudkan dalam sistem dan prosedur operasional Koperasi, guna:

- a. Menjaga dan mengamankan harta kekayaan Koperasi, mengidentifikasi dan membatasi kemungkinan terjadinya kerugian akibat risiko operasional dan untuk mencegah terjadinya kecurangan (fraud).
- b. Menjaga keakuratan data.
- c. Meningkatkan efektifitas organisasi dan meningkatkan efisiensi biaya.

Good Cooperative Governance

II.1 INTERNAL CONTROL

Component of effective Internal Control



Good Cooperative Governance

II.1 INTERNAL CONTROL

1. Control Environment (Budaya Pengendalian)

Control Environment (CE) merupakan keseluruhan perilaku, kepedulian dan langkah-langkah dari Dewan Pengurus dan Direksi (Pengelola) maupun seluruh manajer / pegawai Koperasi yang berkaitan dengan kegiatan pengendalian operasional Koperasi.

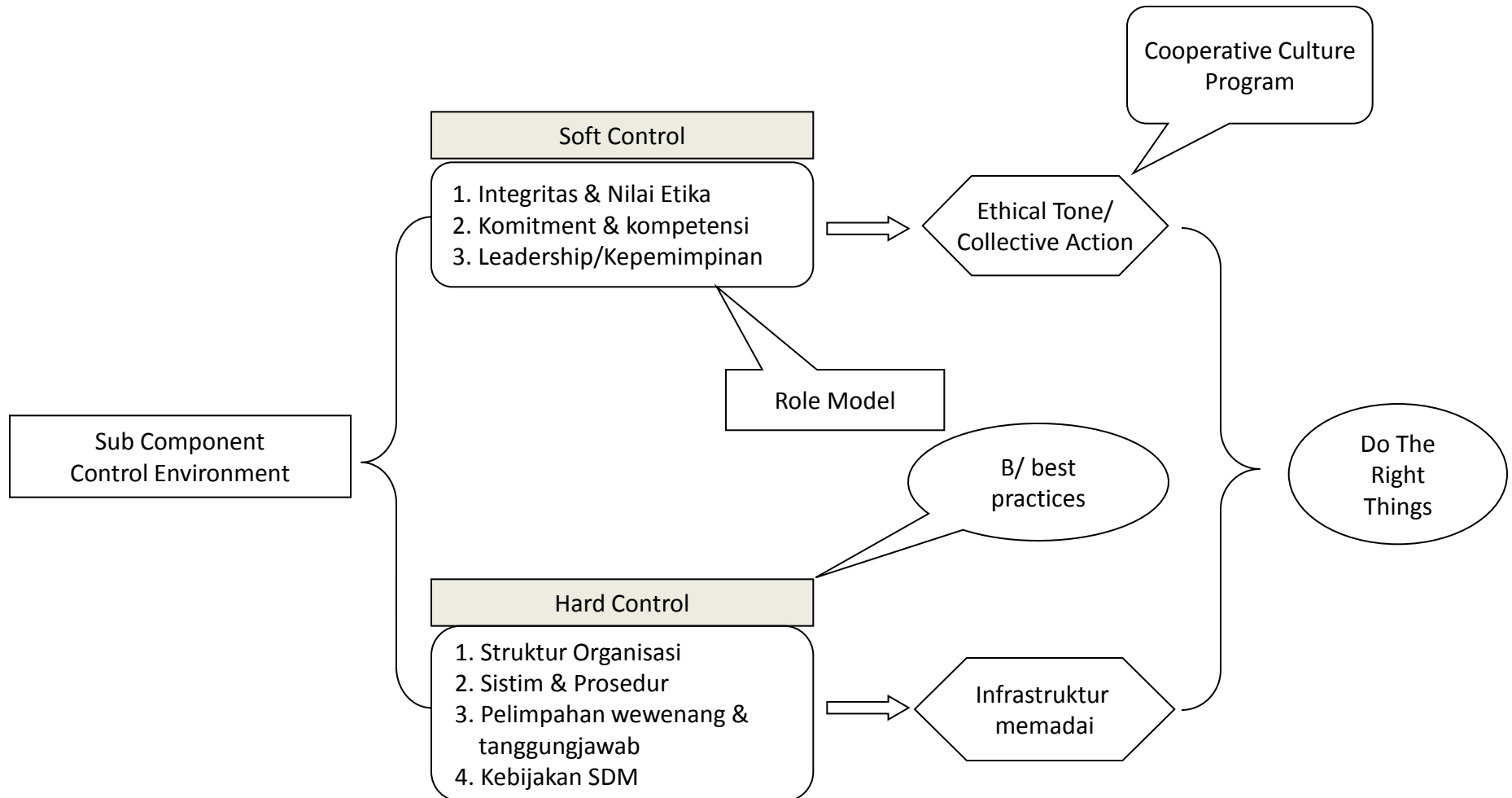
2. Tanggungjawab Dewan Pengurus dan Pengelola (Direksi (Pengelola))

Membangun budaya pengendalian tersebut adalah meningkatkan etika kerja dan integritas yang tinggi serta menciptakan suatu budaya organisasi yang menunjukkan dan menekankan kepada semua pegawai Koperasi mengenai pentingnya internal control (pengendalian intern)

Good Cooperative Governance

II.1 INTERNAL CONTROL

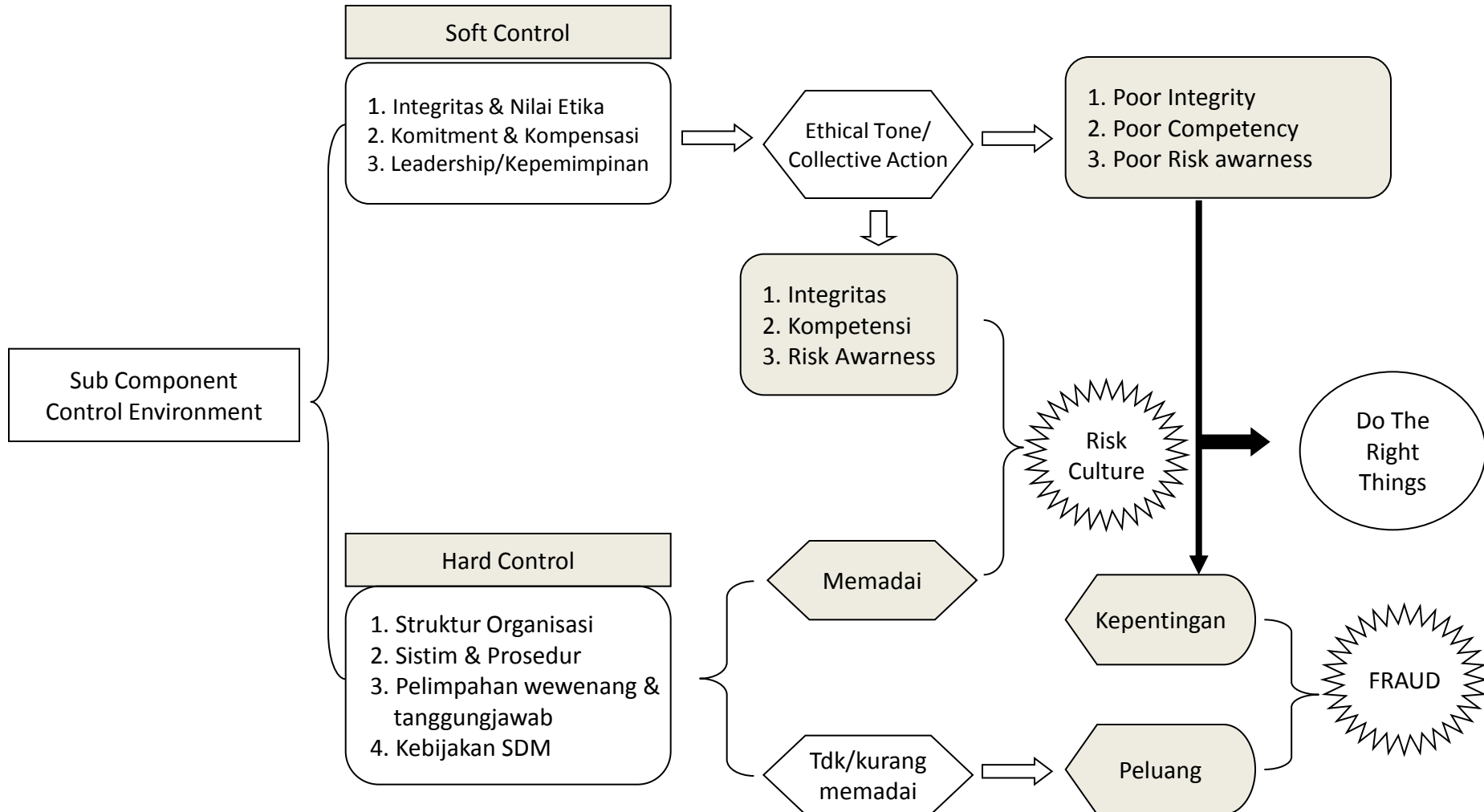
EFFECTIVE CONTROL ENVIRONMENT



Good Cooperative Governance

II.1 INTERNAL CONTROL

Dampak Control Environment Design



Good Cooperative Governance

II.1 INTERNAL CONTROL

Upaya menciptakan budaya pengendalian

1. Dewan Pengurus dan Direksi (Pengelola) harus menjadi role model bagi karyawan. Untuk itu perlu ada komitmen dari Dewan Pengurus dan Direksi (Pengelola) Koperasi.
2. Meningkatkan kesadaran semua pegawai (risk culture) mengenai pentingnya pelaksanaan tugas dan tanggungjawab masing-masing secara efektif.
3. Dalam rangka memperkuat nilai-nilai etika, Direksi (Pengelola) harus menghindari kebijakan dan praktek yang dapat mengakibatkan dorongan atau godaan untuk melakukan penyimpangan atau pelanggaran, seperti:
 - Penekanan pencapaian target jangka pendek dengan mengabaikan risiko-risiko yang bersifat jangka panjang.
 - sistim kompensasi yang cenderung mendasarkan kepada kinerja jangka pendek
 - pemisahan fungsi yang tidak efektif dan penerapan sanksi yang terlalu ringan atau terlalu berlebihan untuk pelanggaran tertentu.

Good Cooperative Governance

II.2 Cooperative CULTURE

1. Definisi

Culture atau Budaya sebagai: a pattern of basic assumptions invented, discovered by a given group as it learn to cope with its problems of external adaption and internal integration (Edgar Schein, 1985).

Budaya Kerja adalah suatu filsafat yang disadari sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang diwujudkan dalam bentuk prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan sebagai kerja atau bekerja (Drs. Triguno, DIPL, EC, LLM, 1996)

Good Cooperative Governance

II.2 Cooperative CULTURE

2. Key succes factors

Ada 7 faktor dalam teorinya 7 – S McKensey yang menentukan kesuksesan organisasi yaitu:

- | | | |
|------------------------|---|-----------------|
| 1. Struktur | } | Hardware |
| 2. Strategi | | |
| 3. Sistim dan prosedur | | |
| 4. Style (gaya) | } | Software |
| 5. Kompetensi/Skill | | |
| 6. Staff/SDM | | |
| 7. Share values | | |

(McKinsey & Company – Peter and Waterman, 1986)

Good Cooperative Governance

II.2 Cooperative CULTURE

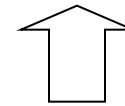
3. Nilai-nilai budaya di Koperasi

Nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi Koperasiing umumnya berkaitan erat dengan visi dan misi Koperasi sebagai lembaga kepercayaan (business trusty) seperti:

1. FAIRNESS
2. TRANSPARANCY
3. ACCOUNTABILITY
4. RESPONSIBILITY
5. COMPETENCY
6. INTEGRITY
7. INDEPENDENCY



Visi dan Misi Organisasi



Disesuaikan dengan strategi Koperasi dalam mencapai tujuan (jangka pendek, menengah dan panjang)

Good Cooperative Governance

II.2 Cooperative CULTURE

4. Ciri culture organisasi yang kuat:

1. Keterbukaan (transparancy)
2. Interaksi antar karyawan yang demokratis (kebersamaan),
3. Kepemimpinan yang visioner (memiliki visi dan misi)
4. Komitmen pimpinan dan etos kerja karyawan yang tinggi (integrity)
5. Sikap kemandirian dan keberanian mengambil risiko (independency)
6. Sikap bertanggungjawab karyawan yang tinggi (accountability)
7. Senantiasa patuh terhadap aturan perundangan yang berlaku (responsibility)

Good Cooperative Governance

II.2 Cooperative CULTURE

5. Beberapa Ciri Kultur Organisasi Lemah:

- a. Ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja
- b. Lingkungan organisasi yang penuh intrik dan gosip
- c. Manajemen karier atas dasar suka atau tak suka (like and dislike)
- d. Leadership lemah
- e. Mengabaikan kemitmen dalam problem solving

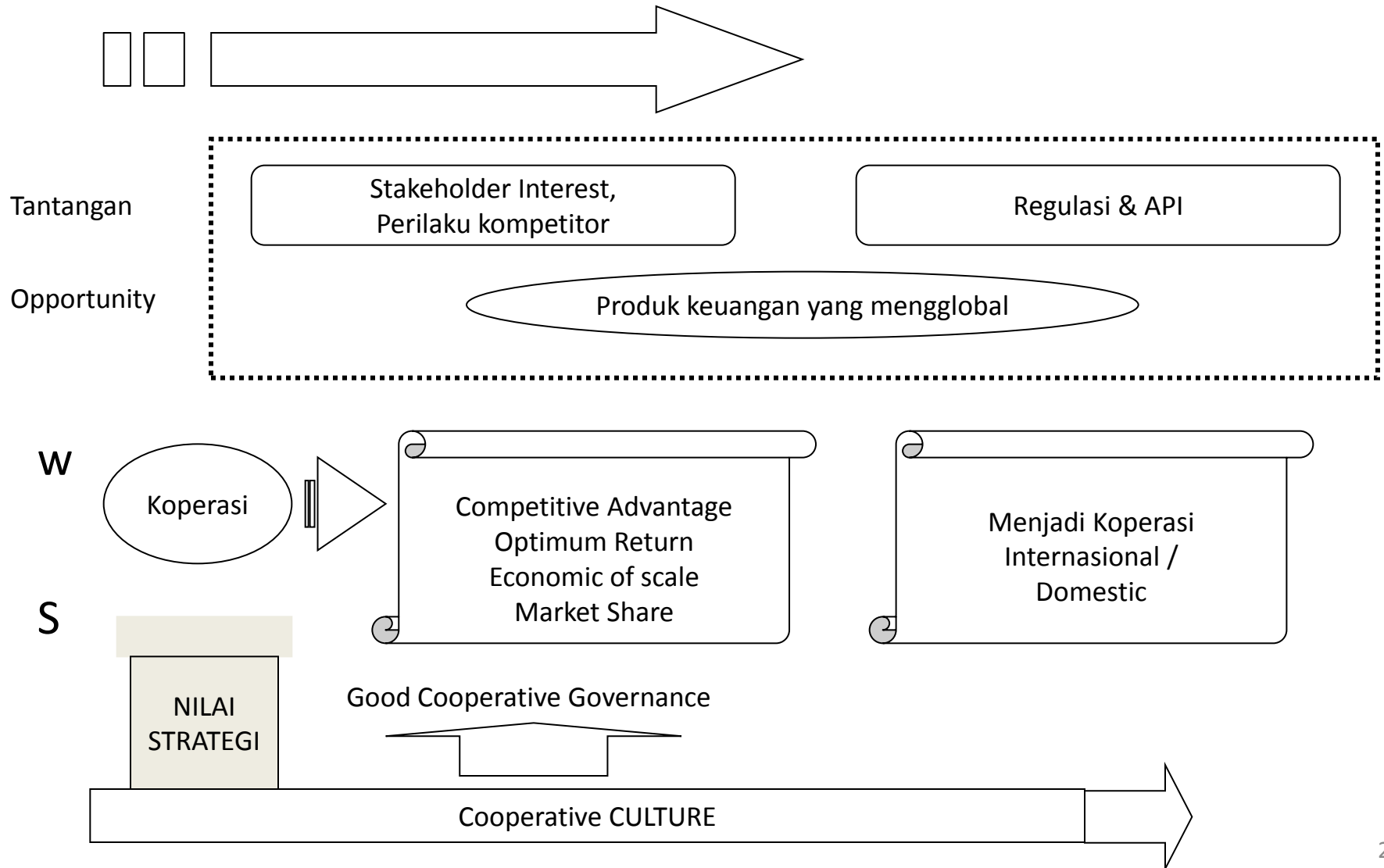
Good Cooperative Governance

II.2 Cooperative CULTURE

6. Ciri organisasi yang tidak sehat
 - a. Perilaku orang-orang dalam organisasi
 - Sibuk mengamankan kedudukannya sendiri
 - Rajin mencari kambing hitam untuk setiap permasalahan
 - Merasa dirinya paling penting dan tanpa dia perubahan tidak bisa dilakukan
 - Malas berfikir mencari sebab akibat permasalahan
 - Tak sadar (unawareness) dengan perubahan
 - b. Muncul anggapan bahwa belajar hanya bisa datang dari pengalaman (learning by doing)
 - c. Muncul anggapan bahwa perubahan membutuhkan kompromi absolut

Good Cooperative Governance

PERAN CULTURE DALAM STRATEGI Koperasi



Good Cooperative Governance

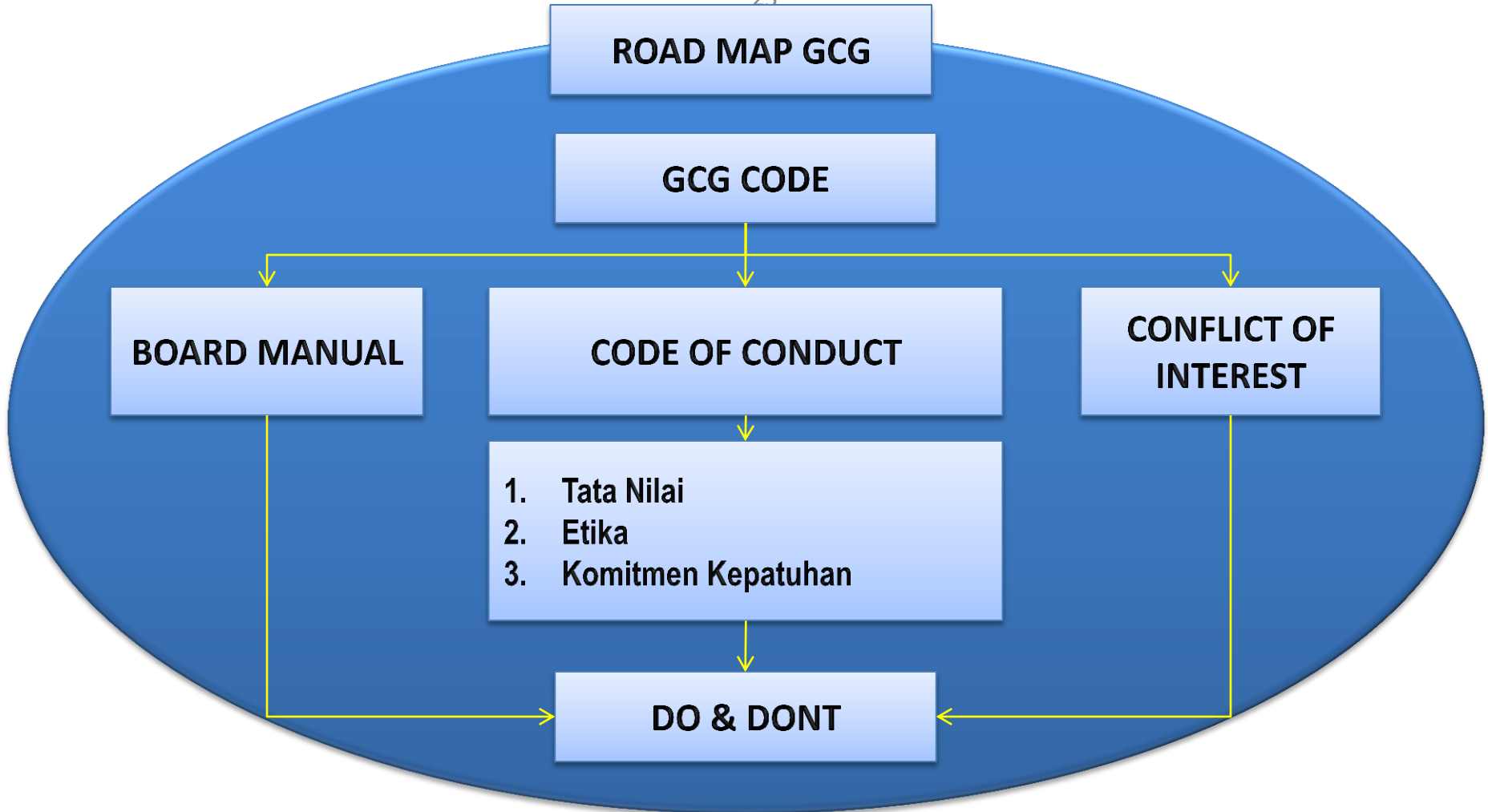
II.2 Cooperative CULTURE

7. Ukuran keberhasilan Cooperative culture:

- Kesesuaian mutu yang diminta stakeholder
- Setiap orang dalam organisasi memiliki peran
- Berorientasi pada pencegahan dibandingkan memperbaiki kesalahan
- Bekerja secara efisien
- Mutu terletak pada sumbernya artinya setiap SDM menjadi quality control bagi pekerjaannya (risk culture culture)
- Mutu diperoleh dengan perbaikan secara berkesinambungan.

Infrastruktur GCG

23



Perusahaan dengan GCG Yang Baik

Pengembangan usaha & berinvestasi secara cermat & hati-hati pada bidang-bidang yang memiliki prospek & profitabilitas yang wajar.

Pengelolaan Keuangan terencana dengan baik sehingga seluruh kewajiban jangka pendek & panjang terkendali

Inovasi mendapat dukungan maksimal dan aktif memperbaiki proses-proses atau produk/layanan untuk penciptaan nilai baru bagi stakeholder.

Pertumbuhan Perusahaan berjalan secara normal sesuai harapan shareholder dan mendapat persepsi yang baik dari stakeholder lainnya.

Karyawan merasa aman dan nyaman dengan masa depannya. (involvement & contribution of employee)

GCG sebagai Sarana Pembentukan Budaya Sadar Risiko

- Tujuan perusahaan adalah Terciptanya daya saing perusahaan berkelanjutan (sustainability competitive advantage)
- Perusahaan menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat karena perubahan teknologi, pasar, konsumen dan stakeholder
- Krisis global mengajarkan pentingnya perusahaan dikelola dengan cermat & hati-hati, keterbukaan, fokus pelanggan, inovasi & layanan terbaik.
- GCG merupakan fondasi bagi terciptanya struktur – sistem – kultur perusahaan yang kondusif dan adaptif terhadap setiap perubahan lingkungan bisnis.
- Jajaran Manajemen & Karyawan merupakan elemen tak terpisahkan dalam Implementasi GCG berorientasi risiko.
- Jajaran Manajemen & Karyawan memiliki kontribusi keberhasilan penerapan GCG berorientasi risiko pada aktifitas sehari-hari.

BAGAIMANA MEMBENTUK BUDAYA SADAR RISIKO?



EVALUASI CHAPTER-2



1. Apakah yang dimaksud dengan struktur GCG?.....nilai=25
2. Apakah yang dimaksud dengan infrastruktur GCG?..nilai=25
3. Bagaimana hubungan antara unsur kepatuhan → unsur risiko → Audit Internal dan GCGnilai=50