

**KAJIAN TENTANG
PEDOMAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
DI NEGARA-NEGARA ANGGOTA ACMF**



Oleh:
Tim Studi

**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGAWAS PASAR MODAL
DAN LEMBAGA KEUANGAN
TAHUN 2010**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkah dan rahmatNya sehingga kajian tentang Pedoman *Good Corporate Governance* di negara-negara anggota ACMF telah selesai dilakukan hingga laporan hasil studi ini tersusun.

Kajian ini dilakukan untuk menelaah Pedoman *Good Corporate Governance* yang berlaku bagi perusahaan-perusahaan terbuka di Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina, khususnya mengenai ruang lingkup Pedoman *Good Corporate Governance*, metode penerapan Pedoman *Good Corporate Governance*, sanksi atas ketidakpatuhan terhadap Pedoman tersebut, jumlah komisaris independen, jumlah direksi, komite audit dan komite-komite lain yang dibentuk oleh komisaris, keberadaan fungsi audit internal dan kode etik perusahaan (*code of conduct*) serta remunerasi komisaris dan direksi. Hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam mengembangkan kebijakan di bidang tata kelola perusahaan dan meningkatkan praktik *Good Corporate Governance* oleh Emiten dan Perusahaan Publik di Indonesia.

Kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat dihargai sebagai masukan dalam menyempurnakan hasil studi ini.

Jakarta, Desember 2010

Tim Kajian *Good Corporate Governance* di Negara-negara anggota ACMF

**TIM KAJIAN TENTANG PEDOMAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*
DI NEGARA-NEGARA ANGGOTA ACMF**

Ketua Tim Kajian :

1. Lasdini Purwanti

Anggota :

1. Evie Sulistyani

2. Ni Nyoman Puspani

3. Zulhasni

4. Rahmat Fatagar

5. Ejen Zainuddin

6. Yunaldi Boer

7. Ahmadsah Sidik

8. Aryo Yoga Pratama

9. Gabena Rambe

10. Wina Sasra Wita

11. Mustafa lutfi

Executive Summary

Kajian terhadap Pedoman *Good Corporate Governance* di negara-negara yang tergabung dalam Asean Capital Market Forum khususnya Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai perbedaan dan persamaan ketentuan yang diterapkan bagi perusahaan-perusahaan terbuka di negara-negara tersebut. Dari kegiatan ini diharapkan akan diketahui sejauh mana Pedoman *Good Corporate Governance* di Indonesia sejalan dengan Pedoman *Good Corporate Governance* di negara-negara tersebut di atas.

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah Pedoman *Good Corporate Governance* yang berlaku bagi perusahaan-perusahaan terbuka di Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina, khususnya mengenai ruang lingkup Pedoman *Good Corporate Governance*, metode penerapan Pedoman *Good Corporate Governance*, sanksi atas ketidakpatuhan terhadap Pedoman tersebut, jumlah komisaris independen, jumlah direksi, komite audit dan komite-komite lain yang dibentuk oleh komisaris, keberadaan fungsi audit internal dan kode etik perusahaan (*code of conduct*) serta remunerasi komisaris dan direksi.

Hasil penelaahan menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pedoman *Good Corporate Governance* di Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina cukup beragam. Metode penerapan Pedoman *Good Corporate Governance* pada umumnya adalah *comply dan explain* kecuali di Indonesia dimana penerapannya dilakukan dengan mengadopsi beberapa substansi dalam Pedoman tersebut ke dalam peraturan Bapepam-LK dan bersifat *mandatory*. Persyaratan jumlah komisaris independen pada umumnya sepertiga dari jumlah dewan (*Board*) kecuali Philipina yang mensyaratkan minimal berjumlah 20% dari jumlah dewan. Sedangkan di Indonesia disyaratkan 30% dari jumlah dewan komisaris. Terkait dengan jumlah dewan komisaris dan direksi, dari kelima negara, hanya Pedoman *Good Corporate Governance* Philipina yang secara eksplisit mengatur komposisi dan jumlah Dewan yaitu setidaknya terdiri dari 5 (lima) orang tetapi tidak lebih dari 15 (lima belas) anggota mencakup *executive director* (direksi) dan *non executive director* (komisaris). Sedangkan Pedoman *Good Corporate Governance* di empat negara lain mensyaratkan jumlah dewan komisaris dan direksi disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dan memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan. Komite audit merupakan komite yang diwajibkan sedangkan komite nominasi dan remunerasi merupakan komite yang dianjurkan di kelima negara tersebut. Keberadaan fungsi audit internal adalah wajib bagi perusahaan terbuka di kelima negara. Sedangkan keberadaan pedoman perilaku atau etika bisnis (*code of conduct or code of ethics*) dalam Pedoman *Good Corporate Governance* dari kelima negara, hanya Indonesia dan Thailand yang secara eksplisit mengatur hal tersebut. Keterbukaan informasi mengenai remunerasi direksi dan dewan komisaris yang disyaratkan dalam Pedoman *Good Corporate Governance* pada umumnya mencakup kebijakan dan prosedur penetapan remunerasi serta bentuk dan besaran remunerasi. Informasi tersebut wajib diungkapkan dalam laporan tahunan.

Terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan penerapan tata kelola perusahaan yang baik pada Emiten dan Perusahaan Publik. Pertama, metode *comply and explain* atas Pedoman *Good Corporate Governance* perlu diterapkan. Ke dua Bapepam-LK dapat menyusun Pedoman *Good Corporate Governance* khusus bagi Emiten dan Perusahaan Publik atau mengadopsi Pedoman *Good Corporate Governance* yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
TIM KAJIAN TENTANG PEDOMAN <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> DI NEGARA-NEGARA ANGGOTA ACMF	ii
EXECUTIVE SUMMARY	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Kegiatan	1
C. Metode Penelitian.....	2
BAB II STUDI PUSTAKA	5
A. Pedoman Umum Good Corporate Governance di Indonesia	5
B. Pedoman Umum Good Corporate Governance di Malaysia.....	8
C. Pedoman Umum Good Corporate Governance di Singapura.....	11
D. Pedoman Umum Good Corporate Governance di Thailand	11
Pedoman Umum Good Corporate Governance di Philipina	13
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	13
BAB IV SIMPULAN DAN REKOMENDASI	59
A. Simpulan	59
B. Rekomendasi.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan pasar modal dunia menunjukkan bahwa pasar modal semakin terintegrasi. Demikian juga di kawasan ASEAN, salah satu bentuk integrasi tersebut dilakukan dengan adanya *The Asean Capital Market Forum* (ACMF). ACMF terdiri dari 10 regulator pasar modal dalam yurisdiksi ASEAN yaitu Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Philipina, Singapura, Thailand dan Vietnam. Saat ini, ACMF dipimpin oleh *Securities and Exchange Commission of Thailand*. Integrasi pasar modal di kawasan ASEAN tersebut memungkinkan modal bergerak bebas, emiten bebas untuk meningkatkan modal di mana saja dan investor dapat berinvestasi di mana saja. Dalam pasar yang terintegrasi tersebut, siapapun diharapkan akan mampu memperdagangkan produk-produk pasar modalnya secara bebas di wilayah ASEAN dengan biaya yang kompetitif dengan menggunakan perantara pasar modal yang dapat memberikan layanan di seluruh ASEAN berdasarkan persetujuan dari negara asal.

Salah satu strategi untuk mendukung tercapainya tujuan integrasi tersebut sebagaimana tercantum dalam *Implementation Plan* adalah dengan memperkuat penerapan aspek *good corporate governance* perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah ASEAN. Untuk mendukung strategi tersebut, perlu dilakukan pemetaan terhadap aspek-aspek corporate governance yang diterapkan oleh perusahaan terbuka yang berada di negara-negara anggota ACMF khususnya yang diatur dalam Pedoman *Good Corporate Governance*. Dengan mengetahui perbedaan dan persamaan terkait dengan ketentuan dan persyaratan yang berlaku bagi perusahaan-perusahaan terbuka khususnya yang terdaftar di bursa efek di masing-masing negara tersebut, maka hal ini dapat kita gunakan sebagai acuan dalam rangka mengembangkan kebijakan dan meningkatkan pelaksanaan *good corporate governance* bagi perusahaan-perusahaan terbuka di pasar modal Indonesia. Dengan kualitas penerapan *good corporate governance* yang setara dibandingkan dengan negara-negara lain dalam ACMF, diharapkan perusahaan-perusahaan di Indonesia dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan di negara-negara dalam ACMF sehingga manfaat dari integrasi pasar modal di kawasan ASEAN tersebut dapat juga dirasakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia khususnya dan pasar modal Indonesia pada umumnya.

2. Tujuan

Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk melakukan perbandingan atas ketentuan terkait dengan penerapan *good corporate governance* bagi perusahaan-perusahaan terbuka yang tercatat di bursa efek di negara-negara anggota ACMF. Ketentuan yang ditelaah dibatasi pada Pedoman Corporate Governance yang terdapat di seluruh 5 negara. Sedangkan untuk Indonesia, penelaahan termasuk juga ketentuan Bapepam-LK dan peraturan Bursa Efek Indonesia yang terkait.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah melalui studi pustaka yang bersumber dari Pedoman *Good Corporate Governance* yang berlaku di Indonesia, Singapura, Malaysia, Thailand dan Philipina. Khusus untuk Indonesia, Peraturan Bapepam-LK dan Bursa Efek Indonesia juga menjadi salah satu referensi. Hal ini dilakukan mengingat, tidak sebagaimana di Singapura, Malaysia, Thailand dan Philipina, Pedoman *Good Corporate Governance* di Indonesia diterbitkan oleh suatu lembaga yang bersifat nasional yang tidak hanya menjadi rujukan bagi perusahaan-perusahaan terbuka tapi juga berlaku untuk semua jenis perusahaan. Sedangkan penerapan atas pedoman tersebut dilakukan melalui peraturan Bapepam-LK dan Bursa Efek Indonesia.

BAB II

STUDI PUSTAKA

Pentingnya penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* telah menjadi perhatian bagi dunia bisnis di setiap negara. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang dikeluarkan oleh OECD menjadi acuan bagi setiap negara dalam penerapannya. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang dikeluarkan oleh OECD tahun 2004 mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. *Ensuring the basis for an Effective Corporate Governance Framework*
2. *The Rights of Shareholders and Key Ownership Functions*
3. *The Equitable Treatment of shareholders*
4. *The Role of Stakeholders in Corporate Governance*
5. *Disclosure and Transparency*
6. *The responsibilities of the Board*

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, masing-masing negara selanjutnya mengadopsi prinsip-prinsip tersebut dalam Pedoman *Good Corporate Governance* masing-masing. Berikut ini uraian mengenai Pedoman *Good Corporate Governance* di Indonesia, Malaysia, Philipina, Singapura dan Thailand.

A. Pedoman Umum Good Corporate Governance di Indonesia

Pedoman Umum *Good Corporate Governance* di Indonesiakan disusun oleh Komite nasional Kebijakan Governance. Pedoman yang diterbitkan pada tahun 2006 ini merupakan revisi atas Pedoman *Good Corporate Governance* yang diterbitkan pada tahun 2001. Meskipun Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia 2006 ini tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, namun dapat menjadi rujukan bagi dunia usaha dalam menerapkan *Good Corporate Governance*.

1. Metode penerapan Pedoman Good Corporate Governance

Pelaksanaan Pedoman Umum *Good Corporate Governance* oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia baik perusahaan terbuka (Emiten/Perusahaan Publik) maupun perusahaan tertutup pada dasarnya bersifat *comply and explain*. Di mana perusahaan diharapkan menerapkan seluruh aspek Pedoman *Good Corporate Governance* ini. Apabila belum seluruh aspek pedoman ini dilaksanakan maka perusahaan harus mengungkapkan aspek yang belum dilaksanakan tersebut beserta alasannya dalam laporan tahunan. Namun demikian mengingat Pedoman ini hanya merupakan acuan sedangkan pelaksanaannya diharapkan diatur lebih lanjut oleh otoritas masing-masing

industri maka penerapan ini bersifat voluntary dan tidak terdapat sanksi hukum apabila perusahaan tidak menerapkan pedoman ini.

Saat ini, Bapepam-LK sebagai otoritas pasar modal tidak mewajibkan Emiten dan Perusahaan Publik untuk menerapkan Pedoman ini, namun beberapa substansi yang terdapat dalam pedoman ini diadopsi oleh Bapepam-LK ke dalam peraturan-peraturan Bapepam-LK yang sifatnya mandatory seperti kewajiban pembentukan komite audit dan keberadaan komisaris independen dalam perusahaan. Dengan cara demikian, Bapepam-LK dapat memberikan sanksi atas ketidakpatuhan terhadap peraturan tersebut. Lebih lanjut, Bapepam-LK juga mewajibkan Emiten dan Perusahaan Publik untuk mengungkapkan pelaksanaan tata kelola perusahaan dalam laporan tahunan seperti frekuensi rapat dewan komisaris dan direksi, frekuensi kehadiran anggota dewan komisaris dan direksi dalam rapat tersebut, frekuensi rapat dan kehadiran komite audit, pelaksanaan tugas dan pertanggungjawaban dewan komisaris dan direksi serta remunerasi dewan komisaris dan direksi.

2. Sanksi atas ketidakpatuhan terhadap Pedoman Good Corporate Governance

Mengingat Pedoman Umum Good Corporate Governance ini bersifat voluntary maka tidak terdapat sanksi dalam hal perusahaan tidak menerapkan pedoman tersebut.

3. Ruang lingkup Pedoman Good Corporate Governance

Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia memuat prinsip dasar dan pedoman pokok pelaksanaan Good Corporate Governance yang merupakan standar minimal yang mencakup:

- a. Peran negara, dunia usaha dan masyarakat dalam menciptakan situasi kondusif untuk melaksanakan Good Corporate Governance
- b. Asas-asas Good Corporate Governance yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran dan kesetaraan
- c. Etika Bisnis dan Pedoman Perilaku
- d. Rapat Umum Pemegang Saham
- e. Komposisi, persyaratan, pengangkatan/pemberhentian, tugas dan fungsi, komite penunjang dan pertanggungjawaban Dewan Komisaris
- f. Komposisi, persyaratan, pengangkatan/pemberhentian, tugas dan fungsi, dan pertanggungjawaban Direksi
- g. Hak dan tanggungjawab Pemegang saham
- h. Pemangku kepentingan yang meliputi karyawan, mitra bisnis dan masyarakat serta pengguna produk atau jasa perusahaan
- i. Pernyataan tentang penerapan Pedoman Good Corporate Governance
- j. Pedoman Praktis Penerapan Good Corporate Governance

4. Komposisi dan persyaratan Komisaris Independen

Berdasarkan Pedoman Good Corporate Governance, komposisi atau jumlah Komisaris Independen tidak ditentukan dalam jumlah tertentu namun demikian jumlah atau komposisi komisaris independen harus dapat menjamin agar mekanisme pengawasan berjalan secara efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun kriteria yang ditetapkan yaitu salah satu dari Komisaris Independen harus mempunyai latar belakang akuntansi atau keuangan.

Meskipun Pedoman Good Corporate Governance tidak menentukan jumlah Komisaris Independen, dalam Peraturan Bapepam-LK, Emiten atau Perusahaan Publik wajib memiliki sekurang-kurangnya satu orang komisaris independen sedangkan Bursa Efek Indonesia mewajibkan sekurang-kurangnya 30% dari Dewan Komisaris adalah Komisaris Independen.

Kriteria Komisaris Independen secara rinci diatur dalam peraturan Bapepam-LK yaitu :

- a. Berasal dari luar Emiten atau Perusahaan Publik
- b. Tidak mempunyai saham Emiten atau Perusahaan Publik baik langsung maupun tidak langsung
- c. Tidak mempunyai hubungan Afiliasi dengan Komisaris, Direksi dan Pemegang saham Utama Emiten atau Perusahaan Publik
- d. Tidak mempunyai hubungan usaha dengan Emiten atau Perusahaan Publik baik langsung maupun tidak langsung

5. Komposisi/jumlah Direksi

Dalam Pedoman Good Corporate Governance tidak dinyatakan secara kuantitatif jumlah atau komposisi dari direksi, namun demikian jumlah anggota direksi harus disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan.

6. Komite yang dibentuk Komisaris

Dalam melaksanakan tugas pengawasannya, dewan komisaris dapat membentuk komite yang akan membantu tugas-tugas dewan komisaris. Bagi perusahaan yang sahamnya tercatat di bursa efek, perusahaan negara, perusahaan daerah, perusahaan yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat, perusahaan yang produk atau jasanya digunakan oleh masyarakat luas, serta perusahaan yang mempunyai dampak luas terhadap kelestarian lingkungan, sekurang-kurangnya harus membentuk Komite Audit, sedangkan komite lain dibentuk sesuai dengan kebutuhan.

Berikut ini dijelaskan secara rinci mengenai tugas dari komite-komite penunjang Komisaris.

a. Komite Audit

Komite Audit bertugas membantu dewan komisaris untuk memastikan bahwa: (i) laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, (ii) struktur pengendalian internal perusahaan dilaksanakan dengan baik, (iii) pelaksanaan audit internal maupun eksternal dilaksanakan sesuai dengan standar audit yang berlaku, dan (iv) tindak lanjut temuan hasil audit dilaksanakan oleh manajemen. Disamping itu, Komite Audit juga bertugas memproses calon auditor eksternal termasuk imbalan jasanya untuk disampaikan kepada Dewan Komisaris.

Pedoman Good Corporate Governance tidak mengatur banyaknya anggota Komite Audit dalam suatu perusahaan namun harus disesuaikan dengan kompleksitas Perusahaan dengan tetap memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan. Bagi perusahaan yang sahamnya tercatat di bursa efek, perusahaan negara, perusahaan daerah, perusahaan yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat, perusahaan yang produk atau jasanya digunakan oleh masyarakat luas, serta perusahaan yang mempunyai dampak luas terhadap kelestarian lingkungan, Komite Audit diketuai oleh Komisaris Independen dan anggotanya dapat terdiri dari Komisaris dan atau pelaku profesi dari luar perusahaan. Salah seorang anggota memiliki latar belakang dan kemampuan akuntansi dan atau keuangan.

Pengaturan mengenai jumlah Komite Audit bagi Emiten dan Perusahaan Publik diatur dalam peraturan Bapepam-LK No.IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit. Dalam peraturan tersebut Emiten dan Perusahaan Publik diwajibkan membentuk Komite Audit yang berjumlah sekurang-kurangnya tiga orang dimana salah satunya merupakan Komisaris Independen Perusahaan dan bertindak sebagai ketua Komite Audit.

Adapun persyaratan anggota Komite Audit sebagai berikut :

- 1) Memiliki integritas yang tinggi, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang memadai sesuai latar belakang pendidikannya
- 2) Mempunyai kemampuan komunikasi yang baik
- 3) Memiliki kemampuan yang cukup untuk membaca dan memahami laporan keuangan
- 4) Memiliki pengetahuan yang memadai mengenai peraturan perundang-undangan dibidang pasar modal
- 5) Salah satu anggota memiliki latar belakang pendidikan akuntansi atau keuangan
- 6) Bukan merupakan orang dalam Kantor Akuntan Publik, Konsultan Hukum mapupun Pihak lain yang memberikan jasa audit, non audit maupun jasa

konsultasi lain kepada Emiten atau Perusahaan Publik dalam waktu enam bulan terakhir sebelum diangkat

- 7) Tidak mempunyai hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua dengan Direksi, Komisaris dan Penegang saham Utama Emiten maupun Perusahaan Publik
- 8) Tidak mempunyai hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan usaha Emiten maupun Perusahaan Publik
- 9) Tidak memiliki saham Emiten atau Perusahaan Publik baik langsung maupun tidak langsung
- 10) Bukan merupakan orang yang berwenang dan bertanggungjawab merencanakan, memimpin dan mengendalikan kegiatan Emiten maupun Perusahaan Publik dalam waktu enam bulan terakhir sebelum diangkat

b. Komite Nominasi dan Remunerasi

Komite Nominasi dan Remunerasi bertugas membantu Dewan Komisaris dalam menetapkan kriteria pemilihan calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi serta sistem remunerasinya; membantu Dewan Komisaris mempersiapkan calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi dan mengusulkan besaran remunerasinya. Dewan Komisaris dapat mengajukan calon tersebut dan remunerasinya untuk memperoleh keputusan RUPS dengan cara yang sesuai ketentuan Anggaran Dasar. Bagi perusahaan yang sahamnya tercatat di bursa efek, perusahaan negara, perusahaan daerah, perusahaan yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat, perusahaan yang produk atau jasanya digunakan oleh masyarakat luas, serta perusahaan yang mempunyai dampak luas terhadap kelestarian lingkungan, Komite Nominasi dan Remunerasi diketuai oleh Komisaris Independen dan anggotanya dapat terdiri dari Komisaris dan atau pelaku profesi dari luar perusahaan. Selanjutnya, keberadaan Komite Nominasi dan Remunerasi serta tata kerjanya dilaporkan dalam RUPS.

c. Komite Kebijakan Risiko

Komite Kebijakan Risiko bertugas membantu Dewan Komisaris dalam mengkaji sistem manajemen risiko yang disusun oleh Direksi serta menilai toleransi risiko yang dapat diambil oleh perusahaan. Anggota Komite Kebijakan Risiko terdiri dari anggota Dewan Komisaris, namun bilamana perlu dapat juga menunjuk pelaku profesi dari luar perusahaan.

d. Komite Kebijakan Corporate Governance

Komite Kebijakan Corporate Governance bertugas membantu Dewan Komisaris dalam mengkaji kebijakan GCG secara menyeluruh yang disusun oleh Direksi serta menilai konsistensi penerapannya, termasuk yang bertalian dengan etika bisnis dan

tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). Anggota Komite Kebijakan Corporate Governance terdiri dari anggota Dewan Komisaris, namun bilamana perlu dapat juga menunjuk pelaku profesi dari luar perusahaan. Bila dipandang perlu, Komite Kebijakan Corporate Governance dapat digabung dengan Komite Nominasi dan Remunerasi.

7. Fungsi Internal Audit

Sebagaimana dijelaskan di atas, Pedoman Good Corporate Governance mensyaratkan perlunya pengendalian internal dalam rangka menjaga kekayaan dan kinerja perusahaan serta memenuhi peraturan perundang-undangan. Bagi perusahaan yang sahamnya tercatat di bursa efek, perusahaan negara, perusahaan daerah, perusahaan yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat, perusahaan yang produk atau jasanya digunakan oleh masyarakat luas, serta perusahaan yang mempunyai dampak luas terhadap kelestarian lingkungan, harus memiliki satuan kerja pengawasan internal. Satuan kerja atau fungsi pengawasan internal bertugas membantu Direksi dalam memastikan pencapaian tujuan dan kelangsungan usaha dengan:

- a. melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program perusahaan
- b. memberikan saran dalam upaya memperbaiki efektifitas proses pengendalian risiko
- c. melakukan evaluasi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perusahaan, pelaksanaan GCG dan perundangundangan
- d. memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh auditor eksternal

Satuan kerja atau pemegang fungsi pengawasan internal bertanggung jawab kepada Direktur Utama atau Direktur yang membawahi tugas pengawasan internal. Satuan kerja pengawasan internal mempunyai hubungan fungsional dengan Dewan Komisaris melalui Komite Audit.

Sejalan dengan Pedoman tersebut, Bapepam-LK mengatur secara khusus mengenai keberadaan unit internal audit bagi Emiten dan Perusahaan Publik. Dalam peraturan No.IX.I.7 tentang Pembentukan dan Pedoman Penyusunan Piagam Unit Audit Internal dinyatakan bahwa Emiten dan Perusahaan Publik wajib membentuk Unit Audit Internal yang menjalankan fungsi Audit Internal, yaitu memberikan keyakinan (*assurance*) dan konsultasi yang bersifat independen dan obyektif, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dan memperbaiki operasional perusahaan, melalui pendekatan yang sistematis, dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola perusahaan.

Jumlah auditor dalam unit tersebut disesuaikan dengan besaran dan kompleksitas kegiatan usaha perusahaan dimana sekurang-kurangnya berjumlah satu orang.

Adapun persyaratan bagi auditor internal yang duduk dalam Unit Audit Internal sekurang-kurangnya adalah :

- a. memiliki integritas dan perilaku yang profesional, independen, jujur, dan obyektif dalam pelaksanaan tugasnya;
- b. memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai teknis audit dan disiplin ilmu lain yang relevan dengan bidang tugasnya;
- c. memiliki pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya;
- d. memiliki kecakapan untuk berinteraksi dan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis secara efektif;
- e. wajib mematuhi standar profesi yang dikeluarkan oleh asosiasi Audit Internal;
- f. wajib mematuhi kode etik Audit Internal;
- g. wajib menjaga kerahasiaan informasi dan/atau data perusahaan terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Audit Internal kecuali diwajibkan berdasarkan peraturan perundang-undangan atau penetapan/putusan pengadilan;
- h. memahami prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan manajemen risiko; dan
- i. bersedia meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan profesionalismenya secara terus-menerus.

Kedudukan Unit Internal Audit ini cukup kuat mengingat pengangkatan dan pemberhentian Kepala Unit Audit Internal dilakukan oleh direktur utama dengan persetujuan dewan komisaris. Disamping itu, meskipun Kepala Unit Audit Internal bertanggung jawab kepada direktur utama namun laporan hasil audit wajib disampaikan juga kepada dewan komisaris.

8. Etika Bisnis dan Pedoman Perilaku

Untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang, pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* perlu dilandasi oleh integritas yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pedoman perilaku yang dapat menjadi acuan bagi organ perusahaan dan semua karyawan dalam menerapkan nilai-nilai (*values*) dan etika bisnis sehingga menjadi bagian dari budaya perusahaan. Prinsip-prinsip dasar yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah:

- a. memiliki nilai-nilai perusahaan yang menggambarkan sikap moral perusahaan dalam pelaksanaan usahanya.

- b. Untuk dapat merealisasikan sikap moral dalam pelaksanaan usahanya, perusahaan harus memiliki rumusan etika bisnis yang disepakati oleh organ perusahaan dan semua karyawan. Pelaksanaan etika bisnis yang berkesinambungan akan membentuk budaya perusahaan yang merupakan manifestasi dari nilai-nilai perusahaan.
- c. Nilai-nilai dan rumusan etika bisnis perusahaan perlu dituangkan dan dijabarkan lebih lanjut dalam pedoman perilaku agar dapat dipahami dan diterapkan.

9. Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

Pedoman Umum *Good Corporate Governance* tidak mengatur keterbukaan informasi mengenai remunerasi bagi dewan komisaris dan direksi. Namun bagi Emiten dan Perusahaan Publik, Bapepam-LK mewajibkan pengungkapan dalam laporan tahunan mengenai prosedur penetapan dan besarnya remunerasi anggota dewan komisaris dan direksi. Kewajiban ini diatur dalam peraturan Bapepam-LK No.X.K.6 tahun 2006 tentang Kewajiban Penyampaian laporan tahunan bagi Emiten dan Perusahaan Publik.

B. Pedoman *Good Corporate Governance* di Malaysia

Pedoman *Good Corporate Governance (The Malaysian Code on Corporate Governance)* ini diterbitkan oleh Bursa Efek Malaysia dan kewajiban untuk melaksanakan Pedoman ini diatur dalam peraturan tentang pencatatan efek di bursa efek tersebut. Pedoman ini diterbitkan pada tahun 2007 dan merupakan revisi atas pedoman yang diterbitkan sebelumnya.

1. Metode penerapan Pedoman *Good Corporate Governance*

Penerapan Pedoman *Good Corporate Governance* bagi perusahaan bersifat *comply and explain*. Dengan demikian tidak ada sanksi apabila perusahaan tidak menerapkan seluruh aspek dalam Pedoman tersebut. Bagi perusahaan yang tercatat di bursa efek Malaysia, prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan praktik-praktik terbaik yang telah diterapkan perusahaan wajib diungkapkan dalam laporan tahunan. Perusahaan juga wajib mengidentifikasi prinsip dan praktik terbaik yang tidak dilaksanakan disertai alasan atas ketidakpatuhan tersebut. Apabila perusahaan mengadopsi praktek tata kelola negara lain, hal ini juga harus diungkapkan.

2. Sanksi atas ketidakpatuhan terhadap Pedoman *Good Corporate Governance*

Penerapan Pedoman *Good Corporate Governance* bersifat *comply and explain* sehingga tidak terdapat sanksi dalam hal perusahaan tidak menerapkan seluruh aspek dalam Pedoman *Good Corporate Governance*. Namun terdapat kewajiban untuk

mengungkapkan pelaksanaan dari Pedoman tersebut dalam laporan tahunan. Dengan demikian bagi perusahaan yang tercatat atau akan mencatatkan sahamnya di bursa tidak mengungkapkan dalam laporan tahunannya terkait dengan penerapan tata kelola, Bursa Malaysia dapat mengambil tindakan terhadap perusahaan atau direksi sebagaimana tercantum dalam Persyaratan Listing di Bursa Malaysia.

3. Ruang lingkup Pedoman Good Corporate Governance

Pedoman Good Corporate Governanc terdiri dari tiga bagian yaitu :

a. Bagian 1 :

Memuat prinsip-prinsip Good Corporate Governance yang luas yang berlaku di Malaysia. Tujuan dari prinsip-prinsip ini adalah untuk memungkinkan fleksibilitas perusahaan dalam menerapkan prinsip-prinsip sesuai dengan keadaan masing-masing perusahaan.

b. Bagian 2 :

Menetapkan praktik-praktik terbaik dalam tata kelola perusahaan. mengidentifikasi seperangkat pedoman atau praktek yang dimaksudkan untuk membantu perusahaan dalam merancang pendekatan mereka terhadap tata kelola perusahaan yang baik bagi perusahaannya.

c. Bagian 3 :

Dorongan atau himbuan bagi pihak-pihak selain tersebut di atas yang bersifat sukarela. Hal ini tidak ditujukan kepada perusahaan yang terdaftar tetapi untuk investor dan auditor untuk meningkatkan peran mereka dalam tata kelola perusahaan.

Adapun ruang lingkup dari Pedomana *Good Corporate Governance* tersebut adalah :

- a. *The Board Structure, Duties and Effectiveness*
- b. *The Audit Committee and its Challenges*
- c. *Assessing the Risk and Control Environment*
- d. *Effective Oversight of Financial Reporting*
- e. *Internal and External Audit: "Eyes And Ears" of Audit Committee*
- f. *Conflict of Interest and Related Party Transactions*
- g. *Nominating Committee*
- h. *Remuneration Committee*
- i. *Shareholder Relations*

4. Jumlah dan persyaratan Komisaris Independen

Direktur non-eksekutif atau komisaris dalam *two tier system* harus orang yang mempunyai reputasi baik, kredibilitas dan memiliki keterampilan yang diperlukan dan

pengalaman untuk memberikan penilaian secara independen terhadap isu-isu strategi, kinerja dan sumber daya perusahaan, termasuk kontrak perjanjian dan standar perilaku. Agar efektif, jumlah direktur non-eksekutif yang independen setidaknya satu per tiga (1/3) dari anggota dewan.

Dalam keadaan dimana sebuah perusahaan memiliki pemegang saham yang signifikan, di samping persyaratan bahwa sepertiga dewan harus terdiri dari direksi non-eksekutif independen, dewan harus terdiri dari sejumlah direksi non-eksekutif yang merefleksikan pemegang saham perusahaan selain pemegang saham yang signifikan. Untuk tujuan ini, "pemegang saham yang signifikan" didefinisikan sebagai pemegang saham yang memiliki suara mayoritas dalam pemilihan direksi non-eksekutif. Dalam keadaan dimana tidak terdapat pemegang saham mayoritas tetapi terdapat pemegang saham yang memiliki porsi saham terbesar, dewan harus melakukan penilaian dalam menentukan jumlah direksi non-eksekutif yang akan mencerminkan kepentingan dari sisa pemegang saham lainnya.

5. Komposisi Direksi

Malaysia menganut *one board* sistem dimana kedudukan dewan komisaris dan direksi terletak dalam satu dewan dengan demikian pengaturan mengenai direksi menjadi satu kesatuan dengan dewan komisaris. Dalam Pedoman Good Corporate Governance disyaratkan setiap perusahaan terdaftar harus dipimpin oleh suatu dewan yang efektif yang harus memimpin dan mengendalikan perusahaan. Dewan harus mencakup keseimbangan antara direktur eksekutif dan direktur non-eksekutif (termasuk non-eksekutif independen) sedemikian rupa sehingga tidak ada individu atau kelompok tertentu yang dapat mendominasi pengambilan keputusan dewan.

Harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas antara (**Chairman and Chief executive Officer**). Ketua Dewan akan memastikan keseimbangan kekuasaan dan wewenang, sehingga tidak ada individu yang tidak terikat dengan keputusan perusahaan. Ketika terjadi penggabungan peran antara ketua dan CEO harus ada elemen independen di dalam board. Keputusan untuk menggabungkan peran ketua dan CEO harus secara terbuka dijelaskan dalam laporan tahunan. Setiap dewan harus memastikan jumlah yang tepat, dengan maksud untuk menentukan dampak jumlah anggota dewan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsinya.

6. Komite yang dibentuk Komisaris

a. Komite audit

Dewan harus membentuk Komite Audit terdiri dari setidaknya tiga anggota, yang mayoritas dari mereka adalah independen. Semua anggota komite audit harus direksi non-eksekutif. Dewan harus menyediakan pedoman komite audit secara tertulis

sebagai kerangka acuan yang jelas terkait dengan kewenangan dan tugasnya. Semua anggota komite audit harus mengerti tentang finansial dan setidaknya salah satu anggota komite audit harus menjadi anggota asosiasi akuntansi atau sejenisnya. Adapun tugas komite audit harus mencakup :

- 1) mempertimbangkan penunjukan auditor eksternal, biaya audit dan pertanyaan pengunduran diri atau pemecatannya
- 2) mendiskusikan dengan auditor eksternal sebelum audit dimulai mengenai sifat dan lingkup audit, dan memastikan adanya koordinasi apabila audit yang dilakukan melibatkan lebih dari satu auditor;
- 3) melakukan penelaahan laporan keuangan triwulanan dan akhir tahun dengan fokus terutama pada :
 - a) setiap perubahan kebijakan dan praktik akuntansi
 - b) penyesuaian yang signifikan yang timbul dari audit
 - c) asumsi-asumsi kelangsungan usaha perusahaan
 - d) kesesuaian dengan standar akuntansi dan persyaratan hukum lainnya
- 4) mendiskusikan masalah-masalah yang timbul dalam audit interim dan audit tahunan dan masalah-masalah lain yang ingin dibahas oleh auditor (bila diperlukan, tanpa adanya pihak manajemen)
- 5) menelaah external auditor's management letter dan tanggapan manajemen;
- 6) melakukan hal-hal terkait dengan fungsi audit internal:
 - a) penelaahan kecukupan ruang lingkup fungsi dan sumber daya audit internal, dan bahwa audit internal memiliki otoritas yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya
 - b) review atas program audit internal dan hasil dari proses audit internal dan, jika perlu, memastikan bahwa ada tindakan yang tepat yang diambil pada rekomendasi dan fungsi audit internal;
 - c) mereview setiap penilaian atau kinerja fungsi audit internal;
 - d) menyetujui setiap penunjukan atau pemberhentian anggota staf senior fungsi audit internal, dan
 - e) tahu tentang pengunduran diri anggota staf audit internal dan menyediakan kesempatan bagi anggota staf yang mengundurkan diri untuk mengajukan alasan pengunduran diri
- 7) Untuk setiap transaksi yang terkait dalam mempertimbangkan pihak yang mungkin masuk dalam perusahaan atau kelompok
- 8) Untuk mempertimbangkan temuan utama dari penyelidikan internal dan respon manajemen
- 9) Untuk mempertimbangkan topik lain seperti yang didefinisikan oleh pengurus.

b. Komite Nominasi

Dewan perusahaan harus menunjuk sebuah komite nominasi yang terdiri dari direktur non-eksekutif, yang mayoritas independen, dengan tanggung jawab untuk mengajukan calon baru kepada dewan dan untuk menilai kinerja direksi secara berkelanjutan. Keputusan tentang pencalonan harus menjadi tanggung jawab dewan secara penuh setelah mempertimbangkan rekomendasi komite tersebut. Secara rinci tugas dan tanggungjawab komite nominasi adalah :

- 1) merekomendasikan kepada dewan, semua calon direktur untuk diisi oleh pemegang saham atau dewan. Dalam membuat rekomendasinya, Komite nominasi harus mempertimbangkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan pengalaman; profesionalisme; serta integritas calon. Dalam menominasikan kandidat untuk posisi direksi non-eksekutif independen, komite nominasi juga harus mengevaluasi kemampuan calon untuk melaksanakan tanggung jawab yang diharapkan sebagai direksi non-eksekutif independen
- 2) merekomendasikan kepada dewan, komisaris yang akan menjadi anggota komite-komite yang dibentuk dewan.
- 3) menelaah persyaratan keterampilan dan pengalaman anggota dewan termasuk kompetensi pokok komisaris harus di informasikan. Persyaratan ini harus diungkapkan dalam laporan tahunan.
- 4) melaksanakan proses yang telah ditetapkan dewan untuk menilai efektivitas dewan secara keseluruhan, dewan komite, dan untuk menilai kontribusi masing-masing direktur, termasuk direktur non-eksekutif independen, serta chief executive officer. Semua penilaian dan evaluasi yang dilakukan harus didokumentasikan dengan baik.

7. Fungsi Internal Audit

Pentingnya fungsi internal audit ditunjukkan dengan adanya kewajiban bagi dewan untuk membentuk fungsi audit internal dan menunjuk seorang ketua internal audit. Fungsi audit internal harus independen dari kegiatan yang mereka audit dan harus dilakukan secara independen dan profesional. Ketua audit internal bertanggung jawab atas review yang dilakukan secara reguler dan/atau menilai efektivitas manajemen risiko, pengendalian internal, dan tata kelola perusahaan. Untuk menjaga independensi fungsi internal audit, ketua audit internal harus menyampaikan laporannya langsung kepada komite audit.

8. Etika Bisnis dan Pedoman Perilaku

Dalam Pedoman Good Corporate Governance tersebut tidak terdapat ketentuan yang mengatur mengenai keberadaan etika bisnis dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh perusahaan.

9. Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Tingkat remunerasi harus cukup menarik untuk mempertahankan anggota dewan yang diperlukan untuk mengelola perusahaan dengan baik. Komponen remunerasi harus terstruktur dan dikaitkan dengan kinerja perusahaan. Khusus untuk direksi, remunerasi juga harus dikaitkan dengan kinerja individu sedangkan untuk komisaris tingkat remunerasi harus mencerminkan pengalaman dan tingkat tanggung jawab yang dilakukan oleh anggota komisaris tersebut. Selanjutnya perusahaan harus menetapkan prosedur formal dan transparan untuk menentukan kebijakan remunerasi bagi direksi dan dewan komisaris. Rincian jumlah remunerasi masing-masing anggota dewan komisaris dan direksi harus diungkapkan dalam laporan tahunan perusahaan.

C. Pedoman Good Corporate Governance di Singapura

1. Metode Penerapan Pedoman Good Corporate Governance

Metode penerapan Pedoman Good Corporate Governance bersifat *comply and explain*. Selanjutnya berdasarkan ketentuan pencatatan efek di Bursa efek Singapore mengharuskan perusahaan tercatat untuk mengungkapkan praktik tata kelola mereka dalam laporan tahunan dengan referensi khusus kepada prinsip-prinsip yang terdapat dalam Pedoman. Perusahaan juga wajib mengungkapkan dan menjelaskan setiap perbedaan pelaksanaannya dari Pedoman tersebut. Perusahaan juga didorong untuk melakukan konfirmasi positif tentang pemenuhan prinsip-prinsip tata kelola dan mengungkapkan setiap ketidakpatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut dalam laporan tahunan perusahaan.

2. Sanksi atas ketidakpatuhan

Penerapan Pedoman Good Corporate Governance oleh perusahaan hanya bersifat voluntary. Oleh karena itu, tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkannya. Akan tetapi, perusahaan harus menjelaskan dengan rinci alasan untuk tidak menerapkannya.

3. Ruang lingkup Pedoman Good Corporate Governance

Ruang lingkup Tata Kelola perusahaan

- a. Board Matters
- b. Remuneration Matters
- c. Accountability and Audit
- d. Communication with Shareholders
- e. Disclosure of Corporate Governance Arrangements

4. Komposisi dan persyaratan Komisaris Independen

Untuk membentuk elemen yang kuat dan independen dari dewan, perlu adanya komisaris independen yang sekurang-kurangnya berjumlah sepertiga dari jumlah anggota dewan. Adapun yang dimaksud dengan komisaris independen adalah orang yang tidak memiliki hubungan dengan perusahaan maupun afiliasinya seperti anak perusahaan atau induk perusahaan. Hubungan afiliasi ini dapat mempengaruhi independensi dari penilaian atas keputusan yang diambil. Contoh hubungan yang dianggap dapat menjadikan seorang komisaris tidak independen, meliputi:

- a. Komisaris yang saat ini masih dipekerjakan oleh perusahaan atau afiliasinya untuk saat tiga tahun terakhir;
- b. seorang komisaris yang memiliki keluarga dekat dengan anggota komisaris atau salah satu komisaris yang sudah bekerja selama tiga tahun terakhir atau mempunyai hubungan dengan anggota direksi yang remunerasinya ditentukan oleh komite remunerasi.
- c. seorang komisaris, atau seorang anggota keluarga dekat yang menerima kompensasi dari perusahaan atau salah satu anak perusahaan selain kompensasi yang diberikan kepada anggota dewan dalam tahun berjalan atau tahun sebelumnya
- d. seorang komisaris, atau seorang anggota keluarga dekat, menjadi pemegang saham substansial atau seorang partner (mempunyai 5% atau lebih saham), karyawan eksekutif, atau seorang komisaris dari sebuah perusahaan yang memberikan atau menerima pembayaran secara signifikan dari perusahaan atau salah satu anak perusahaan selama tahun berjalan dan tahun sebelumnya (S\$ 200.000 dianggap sebagai pembayaran yang signifikan)

Jika perusahaan mengangkat seorang komisaris independen yang memiliki salah satu hubungan diatas maka perusahaan harus mengungkapkan dan menjelaskan mengapa komisaris tersebut tetap dianggap independen.

5. Komposisi/Jumlah Direksi

Setiap perusahaan harus dipimpin oleh Dewan yang efektif untuk memimpin dan mengendalikan perusahaan. Dewan ini secara kolektif bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan. Dewan bekerja dengan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan dan manajemen bertanggung jawab kepada Dewan.

Setiap anggota direksi harus menerima pelatihan yang tepat mengenai tugas dan tanggungjawabnya dan bagaimana melaksanakan tugas-tugas tersebut ketika ia pertama ditunjuk sebagai anggota dewan. Pelatihan ini dilakukan untuk memastikan bahwa anggota direksi yang baru diangkat memahami bisnis perusahaan. Anggota direksi juga harus mengikuti pendidikan atau pelatihan lebih lanjut terutama tentang ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku termasuk perubahannya.

Untuk memastikan keseimbangan kekuasaan dan wewenang dan menghindari kekuasaan absolut atas perusahaan yang dimiliki salah satu pihak, harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas antara dewan komisaris dan anggota direksi perusahaan.

Ketua dewan dan Chief Executive Officer pada prinsipnya harus terpisah, untuk menjamin perimbangan kekuasaan, meningkatkan akuntabilitas dan kapasitas Dewan dalam pengambilan keputusan yang independen. Pembagian tanggung jawab antara Ketua dewan dan Chief Executive Officer harus secara jelas ditetapkan secara tertulis dan disetujui oleh Dewan. Selain itu, perusahaan harus mengungkapkan apabila Ketua dewan dan Chief Executive Officer mempunyai hubungan afiliasi.

6. Komite yang dibentuk Komisaris

Dalam menjalankan tugasnya, Komisaris dapat membentuk Komite. Ada beberapa prinsip yang direkomendasikan terkait komite yang dibentuk komisaris yaitu :

a. Komite Audit

Dewan harus membentuk Komite Audit dan menyusun kerangka acuan tertulis yang menjelaskan wewenang dan tugas komite. Komite audit sekurang-kurangnya beranggotakan tiga komisaris dimana mayoritas merupakan komisaris independen. Komite audit diketuai oleh komisaris independen. Dewan harus memastikan bahwa anggota komite audit telah memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Persyaratan tersebut antara lain sekurang-kurangnya dua anggota komite audit harus memiliki keahlian dibidang akuntansi atau keuangan atau pengalaman yang terkait. Adapun wewenang komite audit antara lain harus memiliki otoritas yang dinyatakan secara eksplisit untuk menyelidiki setiap permasalahan perusahaan, mempunyai akses penuh dan bekerjasama dengan manajemen serta mempunyai wewenang penuh untuk mengundang setiap

anggota dewan komisaris atau direksi untuk menghadiri rapat. Komite audit juga harus mempunyai sumber daya yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Adapun tugas dan tanggungjawab komite audit mencakup:

- 1) menelaah ruang lingkup, hasil audit, efektivitas biaya, independensi dan obyektivitas auditor eksternal. Apabila auditor eksternal juga memberikan kontribusi yang besar dalam jasa non-audit kepada perusahaan, komite audit harus menjaga obyektivitas dan menyeimbangkan jasa yang diberikan tersebut;
- 2) menelaah masalah-masalah signifikan terkait dengan laporan keuangan dan penilaian yang dilakukan dewan sehingga dapat menjamin integritas laporan keuangan perusahaan dan setiap informasi yang diungkapkan perusahaan terkait dengan kinerja keuangan perusahaan;
- 3) menelaah kecukupan pengendalian internal perusahaan
- 4) mengkaji efektivitas fungsi audit internal perusahaan, dan
- 5) membuat rekomendasi kepada Dewan tentang pengangkatan, pengangkatan kembali dan pemecatan auditor eksternal, dan menyetujui remunerasi dan persyaratan keterlibatan auditor eksternal.
- 6) bertemu dengan auditor eksternal, dan dengan internal auditor, tanpa kehadiran Manajemen perusahaan, setidaknya setiap tahun.
- 7) mengkaji independensi auditor eksternal setiap tahun.
- 8) Menelaah perjanjian-perjanjian yang memungkinkan munculnya permasalahan-permasalahan terkait dengan laporan keuangan atau lainnya dan memastikan dapat dilakukan pemeriksaan secara independen atas hal tersebut.

Dewan harus mengungkapkan nama-nama anggota komite audit dan rincian kegiatan Komite dalam laporan tahunan perusahaan.

b. Komite Nominasi

- 1) Perusahaan harus membentuk Komite Nominasi untuk membuat rekomendasi kepada Dewan terhadap semua penunjukkan anggota dewan. Komite Nominasi harus terdiri dari setidaknya tiga direktur non-eksekutif dimana mayoritas dari anggota komite nominasi termasuk Ketua komite harus independen. Selain itu, Ketua komite nominasi bukan merupakan atau tidak terkait langsung dengan pemegang saham substansial (5% atau lebih dalam kepemilikan hak suara perusahaan). Keberadaan komite nominasi ini harus diungkapkan dalam laporan tahunan. Komite Nominasi harus memiliki pedoman secara tertulis yang memuat tanggung jawab anggotanya.
- 2) Komite Nominasi harus mempunyai tanggung jawab untuk re-nominasi dengan memperhatikan kontribusi anggota dewan dan kinerja (misalnya kehadiran,

kesiapan dan partisipasi) termasuk, jika ada, sebagai komisaris independen. Semua anggota dewan diminta mendaftarkan kembali pencalonan dan pemilihan sebagai anggota dewan secara berkala, setidaknya setiap tiga tahun.

- 3) Komite Nominasi harus mempunyai tanggung jawab untuk memastikan pemenuhan kriteria komisaris independen setiap tahunnya. Apabila Komite Nominasi menemukan bahwa seorang komisaris independen memenuhi satu atau beberapa kriteria tidak independen sebagaimana telah ditetapkan namun tetap dianggap independen, perusahaan harus melakukan pengungkapan yang cukup mengenai hal tersebut. Namun demikian, Komite Nominasi harus memiliki kewenangan untuk menentukan bahwa seorang komisaris tidak independen.
- 4) Apabila seorang komisaris memiliki rangkapan jabatan sebagai komisaris di beberapa tempat, harus dipastikan bahwa yang bersangkutan memberikan waktu dan perhatian yang cukup terhadap masing-masing perusahaan. Komite nominasi harus memutuskan apakah direktur tersebut mampu dan telah memadai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai direktur perusahaan. Pedoman internal harus mengadopsi komitmen tentang direksi yang memiliki beberapa peran sebagai direktur di beberapa dewan perusahaan lainnya.
- 5) Proses pemilihan dan pengangkatan komisaris baru oleh dewan harus diungkapkan secara jelas, termasuk pengungkapan tentang proses pencarian dan nominasinya.
- 6) Informasi penting mengenai anggota dewan komisaris dan direksi, seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman, kepemilikan saham di perusahaan dan anak perusahaan, keterlibatan dalam komite (baik sebagai anggota atau Ketua), tanggal pengangkatan pertama sebagai komisaris atau direktur, tanggal terakhir terpilihnya kembali sebagai komisaris atau direktur, jabatan komisaris atau direktur baik sekarang maupun tiga tahun sebelumnya di perusahaan lain, harus diungkapkan dalam laporan tahunan. Nama-nama anggota dewan komisaris dan direksi yang calonkan dalam pengangkatan atau pemilihan kembali harus disertai dengan informasi tersebut di atas. Hal ini untuk memberikan informasi yang cukup bagi pemegang saham dalam membuat keputusan.

c. Komite Remunerasi

Dewan harus membentuk Komite Remunerasi yang sepenuhnya terdiri dari direktur non-eksekutif(komisaris) yang mayoritas anggotanya termasuk Ketuanya harus independen. Hal ini untuk meminimalkan potensi terjadinya benturan kepentingan. Adapun tugas dan tanggung jawab komite remunerasi adalah :

- 1) Komite Remunerasi akan merekomendasikan kepada Dewan kebijakan remunerasi dan paket remunerasi untuk setiap anggota dewan komisaris dan CEO (atau tingkat eksekutif setara) jika CEO bukan anggota dewan. Komite remunerasi menyerahkan rekomendasi remunerasi kepada dewan untuk disahkan. Rekomendasi yang disampaikan komite mencakup semua aspek remunerasi, namun tidak terbatas pada *fee* anggota dewan komisaris, gaji, tunjangan, bonus, opsi, dan manfaat dalam bentuk. Komite remunerasi juga meninjau remunerasi manajemen senior.
- 2) Jika diperlukan, komite remunerasi dapat meminta pendapat pihak ahli baik dari dalam maupun dari luar perusahaan terkait penentuan remunerasi semua anggota dewan komisaris dan direksi.
- 3) Komite remunerasi harus menelaah apakah anggota dewan memenuhi syarat untuk imbalan menerima manfaat berdasarkan skema insentif yang bersifat jangka panjang. Biaya dan manfaat dari skema insentif jangka panjang harus dievaluasi secara cermat.

7. Fungsi Internal Audit

Perusahaan harus membentuk suatu fungsi audit internal yang independen dari kegiatan yang mereka audit. Secara garis besar Auditor Internal harus memberikan pelaporan kepada ketua komite audit meskipun secara administratif auditor internal juga akan melapor kepada Chief Executive Officer. Auditor Internal harus memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi profesi yang diakui secara nasional atau tingkat internasional, termasuk standar untuk Praktik Profesional Internal Audit yang ditetapkan Ikatan Auditor Internal. Komite Audit harus memastikan bahwa fungsi audit internal memiliki sumber daya cukup dan memiliki kontrol yang tepat dalam perusahaan. Untuk menghindari keraguan, fungsi audit internal dapat ditugaskan kepada kantor akuntan dan auditor yang dapat dipercaya. Komite Audit harus, setidaknya sekali dalam setahun, memastikan kecukupan fungsi audit internal.

8. Etika Bisnis dan Pedoman Perilaku

Dalam Pedoman Good Corporate Governance tersebut tidak terdapat ketentuan yang mengatur mengenai keberadaan etika bisnis dan pedoman perilaku (code of conduct) yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh perusahaan.

9. Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Remunerasi Dewan harus sebanding dengan tingkat industri di mana perusahaan berada. Tingkat remunerasi harus memadai untuk menarik, mempertahankan dan

memotivasi anggota dewan untuk menjalankan perusahaan dengan baik tetapi perusahaan harus menghindari untuk membayar secara berlebihan dalam mencapai tujuan ini. Satu hal terpenting dalam penyusunan remunerasi direksi adalah remunerasi harus dibuat secara terstruktur sehingga ada kesesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan kinerja perusahaan dan individu. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan remunerasi yaitu :

- a. Unsur-unsur kinerja yang berhubungan dengan remunerasi harus dirancang untuk menyelaraskan kepentingan direksi dengan pemegang saham dan terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perusahaan dan individu.
- b. Remunerasi komisaris harus sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti usaha dan waktu yang dihabiskan, dan tanggung jawab komisaris. Komisaris seharusnya tidak akan mendapatkan kompensasi apabila mereka tidak independen.
- c. Dalam hal jasa yang diberikan anggota dewan didasarkan kontrak, harus ada periode pengangkatan yang tertentu untuk anggota direksi. Perlu dihindari kontrak yang terlalu lama atau adanya klausul penggantian direksi yang sangat sulit. Komite remunerasi juga harus menelaah kesepakatan kompensasi yang harus diberikan kepada direksi dalam hal terjadi penghentian direksi sebelum selesainya kontrak tersebut. Komite remunerasi harus dapat bersikap adil dan menghindari pemberian kompensasi untuk kinerja yang buruk.

Pengungkapan remunerasi diatur sebagai berikut :

- a. Setiap perusahaan harus menyediakan pengungkapan yang jelas tentang kebijakan remunerasinya, tingkat dan komponen remunerasi, dan prosedur untuk pengaturan remunerasi dalam laporan tahunan perusahaan. Pengungkapan remunerasi dalam laporan tahunan agar investor dapat memahami link antara remunerasi yang dibayarkan kepada direksi dan eksekutif kunci, dengan kinerja perusahaan.
- b. Perusahaan harus melaporkan kepada pemegang saham setiap tahun tentang remunerasi anggota dewan dan setidaknya 5 top eksekutif perusahaan (yang bukan merupakan anggota dewan) perusahaan. Laporan remunerasi tahunan ini merupakan bagian dari, atau dilampirkan pada laporan tahunan perusahaan. Hal ini menjadi sarana utama bagi perusahaan untuk melaporkan kepada pemegang saham mengenai remunerasi. Para anggota komite remunerasi harus tercantum dalam laporan tahunan perusahaan.
- c. Laporan harus menetapkan nama direksi dan setidaknya 5 top eksekutif (yang bukan merupakan anggota dewan) yang mempunyai remunerasi produktif sebesar

- S \$ 250.000. Harus diungkapkan pula remunerasi masing-masing anggota dewan yang meliputi gaji pokok/ gaji tetap atau variabel pendapatan berbasis kinerja/bonus, tunjangan dan opsi saham yang diberikan dan insentif lainnya jangka panjang..
- d. Untuk transparansi, laporan harus mengungkapkan rincian yang sama baik untuk remunerasi karyawan yang mempunyai hubungan keluarga langsung dengan anggota direktur atau CEO, dan remunerasinya lebih dari S\$ 150.000 pada tahun yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan tanpa mencantumkan nama- (*no-name basis*) namun dipisahkan dan disebutkan secara jelas antara anggota dewan komisaris dan direksi.
 - e. Laporan ini juga harus memuat rincian skema saham karyawan yang memungkinkan pemegang saham dapat menilai manfaat dan biaya potensial yang diperlukan perusahaan. Yang terpenting dalam hal skema saham adalah termasuk jumlah opsi saham yang diberikan, metodologi penilaian opsi saham, harga pelaksanaan opsi yang diberikan, apakah harga pelaksanaan disesuaikan dengan harga pasar atau telah ditentukan sesuai pada tanggal pemberian, harga pasar pada saat pelaksanaan, jadwal vesting, dan pernyataan untuk istilah yang diadopsi, harus diungkapkan.

D. Pedoman Good Corporate Governance di Thailand

1. Metode Penerapan Pedoman Good Corporate Governance

Metode penerapan Pedoman *Good Corporate Governance* di Thailand bersifat *Comply or Explain* . Oleh karena itu, Stock Exchange of Thailand (SET) mengharapkan perusahaan untuk mengikuti Pedoman *Good Corporate Governance* tersebut. Selain itu, perusahaan dapat mengadaptasi prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sesuai kebutuhan fungsional tiap perusahaan. Bagi perusahaan yang memilih untuk tidak mematuhi prinsip *Good Corporate Governance*, diharuskan menjelaskan secara rinci alasan untuk tidak menerapkannya.

Perusahaan Tercatat telah diminta untuk mulai mengungkapkan pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada tahun 2007 pada Laporan Tahunan perusahaan. Selain itu, perusahaan yang terdaftar harus mengungkapkan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) melalui media komunikasi yang paling nyaman bagi Perusahaan, pemegang saham, investor, stakeholder lainnya dan pihak-pihak terkait. Salah satu saluran yang disarankan adalah situs web perusahaan.

2. Sanksi atas ketidakpatuhan

Penerapan Pedoman Good Corporate Governance oleh perusahaan hanya bersifat voluntary. Oleh karena itu, tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkannya. Akan tetapi, perusahaan harus menjelaskan dengan rinci alasan untuk tidak menerapkannya.

3. Ruang lingkup Pedoman Good Corporate Governance

Prinsip-prinsip dan praktek-praktek terbaik Good Corporate Governance Perusahaan tercatat yang direkomendasikan oleh SET (*Stock Exchange of Thailand*) mencakup 5 kategori yaitu,

- a. Hak Pemegang Saham (*Rights of Shareholders*)
- b. Perlakuan Adil kepada Pemegang Saham (*Equitable Treatment of Shareholders*)
- c. Peran Pemangku Kepentingan (*Role of Stakeholders*)
- d. Keterbukaan dan Transparansi (*Disclosure and Transparency*)
- e. Tanggung Jawab Dewan Direksi (*Responsibilities of the Board*)

4. Komposisi/jumlah, dan persyaratan Komisaris Independen

Dewan direksi, dengan persetujuan dari rapat pemegang saham, harus menetapkan jumlah anggota dan komposisi. Harus ada sejumlah direktur independen yang setidaknya setara dengan sepertiga dari jumlah dewan, tetapi tidak kurang dari 3. Direksi yang tersisa pada board merupakan perwakilan dari setiap kelompok pemegang saham, jumlah direksi harus proporsional dengan kepemilikan masing-masing kelompok.

5. Komposisi/jumlah Direksi

Dewan memainkan peran penting dalam tata kelola perusahaan untuk kepentingan terbaik perusahaan. Dewan ini bertanggung jawab kepada pemegang saham dan manajemen independen. Dewan harus memiliki kepemimpinan, visi, dan kemandirian dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan terbaik perusahaan dan seluruh pemegang saham. Dewan secara jelas harus memisahkan peran dan tanggung jawabnya dari manajemen dan memantau operasi perusahaan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan sesuai dengan hukum yang relevan dan standar etika.

Struktur dewan harus terdiri dari *director* dengan berbagai kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang berguna untuk perusahaan. Direksi harus melaksanakan tugas mereka dengan itikad baik, dengan *due diligence and care*, untuk

kepentingan terbaik perusahaan dan seluruh pemegang saham. Agar direksi dapat melakukan tugas mereka, direksi harus menerima informasi yang benar dan lengkap.

Struktur Dewan diatur sebagai berikut :

- a. Dewan direksi, dengan persetujuan dari rapat pemegang saham, harus menetapkan jumlah anggota dan komposisi. Harus ada sejumlah direktur independen yang setidaknya setara dengan sepertiga dari jumlah dewan, tetapi tidak kurang dari 3. Direksi yang tersisa pada board merupakan perwakilan dari setiap kelompok pemegang saham, jumlah direksi harus proporsional dengan kepemilikan masing-masing kelompok.
- b. Masa jabatan direksi harus secara jelas dinyatakan dalam kebijakan tata kelola perusahaan (company's corporate governance policy).
- c. Anggota dewan perusahaan yang terlalu banyak digunakan untuk mengisi komposisi dewan mungkin tidak dapat melakukan tugasnya secara efektif. Dewan dapat mengetahui efektivitas anggota Dewan dengan membatasi jumlah direksi dalam Dewan. Perusahaan harus mengungkapkan informasi tentang posisi keanggotaan direksi kepada pemegang saham.
- d. Dewan harus menyatakan dengan jelas kebijakan dan prosedur mengenai posisi dewan di perusahaan lain yang dimiliki oleh direktur perusahaan dan eksekutif puncak, baik dalam segi jenis direktur (eksekutif misalnya, di luar, atau independen) dan jumlah posisi dewan yang dapat dipegang. Misalnya, dewan mungkin menyatakan bahwa jabatan Dewan pada perusahaan lain yang dimiliki oleh direktur perusahaan harus disetujui oleh dewan.
- e. Peran dan tanggung jawab ketua dewan berbeda dari managing director. Dewan harus memisahkan peran dan tanggung jawab dari kedua posisi. Dalam rangka untuk mencapai keseimbangan kekuasaan, dua posisi tersebut harus dipegang oleh individu yang berbeda.
- f. Ketua dewan harus merupakan komisaris independen.

Pelatihan bagi Dewan dan Manajemen perusahaan :

- a. Dewan harus mendorong dan memfasilitasi pelatihan untuk semua pihak internal yang berhubungan dengan tata kelola perusahaan seperti anggota dewan komisaris, anggota komite audit, anggota direksi, sekretaris perusahaan dll. Pelatihan akan memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat berupa training internal maupun eksternal.
- b. Anggota dewan yang baru harus dilengkapi dengan semua dokumen dan informasi yang berguna untuk melakukan tugas mereka. Pengantar bisnis dan operasi perusahaan yang diperlukan.

- c. Dewan harus meminta komisaris untuk mempresentasikan perencanaan suksesi secara teratur. Eksekutif puncak dan managing director seharusnya menetapkan pengganti dalam kasus jika mereka tidak dapat melakukan tugas mereka.
- d. Dewan harus membentuk program pengembangan eksekutif. Direktur harus melaporkan ke dewan setiap tahun tentang program. Dewan harus mempertimbangkan pengembangan eksekutif ketika membahas rencana suksesi.

6. Komite yang dibentuk Komisaris

Untuk efisiensi dan efektivitas, dewan direksi membentuk komite untuk mempelajari dan memonitor tugas-tugas tertentu atas nama dewan direksi, khususnya isu-isu yang perlu pendapat bias. Komite harus memiliki lingkup kerja yang jelas, peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka dan prosedur kerja seperti rapat dan pelaporan kepada Dewan Direksi. Beberapa prinsip yang direkomendasikan terkait komite yang akan dibentuk yaitu:

- a. Komite harus transparan dan independen dalam menjalankan tugasnya
- b. Mayoritas anggota komite harus komisaris independen
- c. Ketua komite harus merupakan komisaris independen
- d. Ketua Dewan seharusnya tidak menjadi ketua atau anggota komite apapun untuk memastikan independensi komite.

Stock Exchange Rule (SET) mengharuskan setiap perusahaan memiliki Komite Audit. Selain itu, Pedoman GCG juga merekomendasikan dua Komite lainnya yaitu: Komite Remunerasi dan Komite Nominasi.

- a. Komite Remunerasi bertanggung jawab untuk menetapkan kriteria dan bentuk pembayaran kepada dewan dan eksekutif puncak dan menyajikan hasilnya kepada dewan. Sementara dewan menyetujui remunerasi eksekutif, para pemegang saham menyetujui remunerasi anggota dewan.
- b. Komite Nominasi bertanggung jawab untuk menetapkan kriteria dan proses pencalonan anggota dewan dan eksekutif puncak, memilih calon yang memenuhi syarat sesuai dengan pre-determined kriteria dan proses, dan menyajikan hasilnya ke dewan. Kemudian, dewan akan menyajikan hasilnya pada rapat pemegang saham untuk pemilihan anggota dewan dan eksekutif puncak.

Beberapa ketentuan yang berlaku bagi komite-komite yang dibentuk sebagai berikut

- a. Dalam melakukan tugasnya, komite harus transparan dan independen, mayoritas anggota komite harus komisaris independen. Ketua komite harus merupakan komisaris independen.
- b. Ketua Dewan seharusnya tidak menjadi ketua atau anggota komite apapun untuk memastikan independensi komite.

7. Fungsi Internal Audit

Dewan direksi harus memastikan bahwa sistem pengendalian internal perusahaan, termasuk keuangan, kepatuhan, dan kontrol kebijakan, dan meninjau sistem setidaknya setiap tahun. Dewan juga harus menetapkan seseorang atau suatu departemen untuk melakukan audit secara independen dan melaporkan kepada dewan.

8. Etika Bisnis dan Pedoman Perilaku

Dewan harus memastikan bahwa code of conduct perusahaan dibuat secara tertulis agar semua direktur, eksekutif dan karyawan memahami standar etika bisnis perusahaan. Kepatuhan terhadap code of conduct perusahaan harus diawasi secara ketat oleh dewan. Di samping itu perusahaan juga harus mengadopsi pedoman internal yang mengatur mengenai hal-hal yang membutuhkan persetujuan dewan, dan menentukan pengungkapan jenis transaksi material yang memerlukan persetujuan dewan.

9. Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Remunerasi Dewan harus sebanding dengan tingkat industri di mana perusahaan beroperasi, mencerminkan pengalaman, kewajiban, ruang lingkup kerja, akuntabilitas dan tanggung jawab serta kontribusi masing-masing direktur. Anggota dewan yang ditugaskan untuk tugas-tugas yang lebih, seperti komite, harus dibayar lebih. Disamping itu remunerasi direktur eksekutif dan manajemen puncak harus sesuai dengan kebijakan dewan dalam batas yang disetujui oleh pemegang saham. Untuk kepentingan perusahaan, gaji eksekutif, bonus, dan kompensasi jangka panjang lainnya harus sesuai dengan kinerja perusahaan dan eksekutif masing-masing.

Semua komisaris atau komite remunerasi harus menilai kinerja Direksi setiap tahun untuk menetapkan jumlah kompensasi nya. Dasar penilaian harus disetujui oleh dewan sebelum evaluasi. Kriteria harus obyektif, termasuk kinerja keuangan, kinerja strategis jangka panjang, rencana pengembangan karir, dll. Penilaian ini harus disampaikan kepada dewan untuk disetujui. Ketua dewan atau komisaris utama harus menyerahkan hasil evaluasi kepada dewan.

Keterbukaan informasi mengenai remunerasi board meliputi 'kebijakan remunerasi direksi dan eksekutif sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab setiap orang, bentuk dan jumlah pembayaran. Jika ada direktur perusahaan yang juga merupakan direktur anak perusahaan, maka jumlah biaya yang dibayarkan oleh anak perusahaan kepada direksi tersebut harus diungkapkan juga.

E. Pedoman *Good Corporate Governance* di Philipina

Sesuai dengan kebijakan Negara untuk secara aktif mempromosikan reformasi tata kelola perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan investor, mengembangkan pasar modal dan membantu mencapai pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan untuk sektor korporasi dan ekonomi, *Securities Commission*, melalui Resolusi No.135, Seri 4 April 2002, menyetujui berlakunya dan pelaksanaan Pedoman *Good Corporate Governance* ini. Pedoman ini berlaku untuk perusahaan efek yang tercatat atau terdaftar, perusahaan penerima izin/lisensi dan perusahaan publik. Pedoman *Good Corporate Governance* ini juga berlaku untuk cabang atau anak perusahaan dari perusahaan asing yang beroperasi di Filipina yang terdaftar atau listed.

1. Metode Penerapan Pedoman *Good Corporate Governance*

Penerapan Pedoman *Good Corporate Governance* di Philipina merupakan suatu kewajiban. Penegakan hukum atas pelaksanaan Pedoman *Good Corporate Governance* tersebut dilakukan oleh *Securities and Exchange Commission* dan dapat dikenakan sanksi.

Bursa Efek Philipina mewajibkan perusahaan tercatat untuk melaporkan secara periodik mengenai kepatuhan terhadap manual tata kelola termasuk hal-hal yang belum dapat dipenuhi wajib diungkapkan lengkap dengan alasannya.

2. Sanksi atas ketidakpatuhan terhadap Pedoman *Good Corporate Governance*

Kegagalan untuk mengadopsi manual tata kelola perusahaan seperti yang ditentukan untuk perusahaan, setelah pemberitahuan waktu dan alasan jatuh tempo dikenakan denda sebesar P100, 000.00.

3. Ruang lingkup Pedoman *Good Corporate Governance*

- a. *The Board Governance*
- b. *Supply Information*
- c. *Accountability and Audit*
- d. *Stockholders' Rights and Protection of Minority Stockholders' Interests*
- e. *Evaluation Systems*
- f. *Disclosure and Transparency*
- g. *Commitment to Corporate Governance*
- h. *Administrative Sanction*

4. Komposisi dan persyaratan Komisaris Independen

Perusahaan publik harus memiliki minimal dua (2) direktur independen atau sedikitnya dua puluh persen (20%) dari jumlah anggota dewan. Semua perusahaan didorong untuk memiliki direktur independen. Dewan harus menjaga keseimbangan jumlah anggotanya yang mencakup direktur eksekutif dan direktur non-eksekutif (termasuk non-eksekutif independen). Dewan harus memiliki pembagian jawab tanggung yang jelas sehingga tidak ada individu atau kelompok yang dapat mendominasi pengambilan keputusan Dewan. Para direktur non-eksekutif harus memiliki kualifikasi yang cukup, dan memiliki peranan yang penting dalam pengambilan keputusan dewan. direktur non-eksekutif independen dipertimbangkan oleh Dewan dan harus diidentifikasi dalam laporan tahunan.

5. Komposisi/jumlah Direksi

Dewan setidaknya terdiri dari lima (5) orang tetapi tidak lebih dari lima belas (15) anggota yang dipilih oleh pemegang saham. Perusahaan publik harus memiliki minimal dua (2) komisaris independen atau sedikitnya dua puluh persen (20%) dari jumlah anggota dewan. Semua perusahaan didorong untuk memiliki komisaris independen. Dewan harus menjaga keseimbangan jumlah anggotanya yang mencakup *executive director* (direksi) dan *non-executive director* (komisaris, termasuk komisaris independen). Dewan harus memiliki pembagian jawab tanggung yang jelas sehingga tidak ada individu atau kelompok yang dapat mendominasi pengambilan keputusan Dewan. Para direktur non-eksekutif harus memiliki kualifikasi yang cukup, dan memiliki peranan yang penting dalam pengambilan keputusan dewan.

Dewan dapat mempertimbangkan pedoman tentang jumlah direktur. pada umumnya Jumlah optimal direktur terkait dengan kapasitas direktur untuk melaksanakan tugasnya dengan tekun.

Peranan *Chairman of Board* dan *Chief Executive Officer* dilakukan secara terpisah untuk menjamin perimbangan kekuasaan, meningkatkan akuntabilitas dan kapasitas yang lebih besar dari Dewan untuk pengambilan keputusan yang independen. Perusahaan harus mengungkapkan hubungan antara Ketua dan CEO pada saat pemilihan mereka. ketika kedua posisi Ketua dan CEO disatukan, maka harus secara jelas ada seorang pemimpin untuk memberikan visi dan misi tunggal. Dalam hal ini, checks and balances harus jelas disediakan untuk membantu memastikan keindependennya, pandangan luar, perspektif, dan memberikan penilaian tepat pada saat sidang Dewan.

Dewan dapat memberikan kualifikasi tambahan untuk direktur, namun tidak terbatas pada hal-hal sebagai berikut:

a. Pendidikan yang memadai

- b. Kompetensi dan pemahaman tentang bisnis yang memadai
- c. Persyaratan umur
- d. Integritas / kejujuran
- e. Ketekunan

6. Komite yang dibentuk Komisaris

Dewan membentuk komite-komite untuk membantu pelaksanaan Tata Kelola perusahaan yang baik.

a. Komite Audit

Ketua komite audit harus merupakan direktur independen. Ketua komite audit harus bertanggung jawab menanamkan dalam pikiran anggota Dewan pentingnya tanggung jawab manajemen dalam mempertahankan sistem pengendalian internal dan tanggung jawab pengawasan Dewan. Cabang atau anak dari perusahaan asing di Filipina harus mengikuti standar ini. Ketua komite audit perusahaan tersebut harus independen, dan harus melapor kantor pusat perusahaan.

Komite Audit terdiri dari sedikitnya tiga (3) anggota Dewan, sebaiknya dengan latar belakang akuntansi dan keuangan, salah satu merupakan direktur independen dan lainnya harus mempunyai pengalaman audit.

Komite audit mempunyai fungsi spesifik sebagai berikut:

- 1) Memberikan pengawasan atas kegiatan manajemen senior dalam mengelola kredit, pasar, likuiditas, operasional, hukum dan risiko lain atas perusahaan. fungsi ini harus termasuk menerima informasi dari manajemen senior secara berkala tentang eksposur risiko dan manajemen risiko.
- 2) melakukan pengawasan atas auditor internal perusahaan dan eksternal;
- 3) mereview dan menyetujui ruang lingkup audit, frekuensi, dan rencana tahunan audit internal;
- 4) Diskusi dengan auditor eksternal sebelum audit dimulai sesuai dengan sifat dan ruang lingkup audit, dan memastikan koordinasi karna melibatkan lebih dari satu perusahaan audit yang terlibat;
- 5) Bertanggung jawab atas pengaturan departemen internal audit dan mempertimbangkan penunjukan auditor internal serta auditor eksternal independen, biaya audit dan semua pertanyaan pengunduran diri atau pemecatan;
- 6) Memantau dan mengevaluasi kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal korporasi;
- 7) Menerima dan menelaah laporan auditor internal dan eksternal dan badan regulasi, dan memastikan manajemen mengambil tindakan koreksi yang tepat,

pada waktu yang tepat dalam menangani fungsi kontrol dan kepatuhan terhadap peraturan regulator;

- 8) Review triwulanan, laporan keuangan tengah tahun dan tahunan sebelum diserahkan kepada Dewan, dengan fokus terutama pada:
 - a) Setiap perubahan dalam kebijakan akuntansi dan prakteknya;
 - b) Area-area yang memerlukan penilaian (*Major judgmental areas*)
 - c) penyesuaian yang signifikan dari audit
 - d) asumsi-asumsi *going concern* perusahaan
 - e) Kesesuaian dengan standar akuntansi
 - f) Kepatuhan pajak, hukum, dan persyaratan bursa
- 9) Bertanggung jawab atas koordinasi, monitoring dan memfasilitasi kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Ini juga mungkin merupakan tujuan dari Unit Kepatuhan.
- 10) Mengevaluasi dan menentukan pekerjaan non-audit oleh auditor eksternal dan menjaga dalam peninjauan audit non-biaya yang dibayar kepada auditor eksternal sehubungan dengan total pengeluaran perusahaan untuk konsultasi. Pekerjaan non-audit harus diungkapkan dalam laporan tahunan.
- 11) Menetapkan dan mengidentifikasi pelaporan tugas dan tanggung jawab audit internal oleh kepala audit eksekutif. Komite Audit harus memastikan bahwa auditor internal harus memiliki akses yang bebas dan penuh ke semua catatan perusahaan, properti dan personel yang relevan dengan aktivitas audit internal dan aktivitas audit internal harus bebas dari campur tangan manajemen dalam menentukan ruang lingkup pemeriksaan audit internal, bekerja dan berkomunikasi, dan menyediakan tempat bagi Komite Audit untuk meninjau dan menyetujui rencana audit internal tahunan.

b. Komite Nominasi

Dewan dapat membentuk komite remunerasi yang terdiri dari setidaknya tiga(3) orang anggota, salah satunya harus merupakan direktur independen untuk meninjau dan mengevaluasi kualifikasi orang yang dinominasikan Dewan serta mereka yang dicalonkan untuk posisi anggota Dewan dan memberikan penilaian pada Board dalam melakukan proses pengangkatan dan penggantian anggota dewan.

c. Komite Kompensasi atau Remunerasi

Dewan dapat membentuk komite remunerasi dimana paling sedikit terdiri dari tiga (3) anggota, salah satunya harus direktur independen. Komite ini bertugas menetapkan prosedur formal dan transparan dalam mengembangkan kebijakan remunerasi eksekutif dan untuk menetapkan paket remunerasi pejabat perusahaan dan direksi, dan memberikan pengawasan terhadap remunerasi manajemen senior dan personil

kunci lainnya, memastikan kompensasi yang konsisten dengan budaya korporasi, strategi dan pengendalian lingkungan.

7. Fungsi Internal Audit

Setiap perusahaan harus membentuk fungsi audit independen, dimana dewan, manajemen senior dan pemegang saham dapat memberikan tugas untuk melakukan tugas pengendalian perusahaan secara efektif, tepat dan ditaati. Dewan dapat menunjuk seorang ketua eksekutif audit untuk melaksanakan fungsi audit, dan melaporkannya kepada perusahaan. Kepala audit Eksekutif harus melaporkan secara langsung kepada Komite audit.

Manajemen juga dapat membentuk suatu sistem evaluasi kinerja untuk mengukur kinerja Dewan dan manajemen eksekutif perusahaan. Pembentukan sistem evaluasi tersebut, termasuk fiturnya, dapat diungkapkan dalam laporan tahunan perusahaan.

8. Etika Bisnis dan Pedoman Perilaku

Perusahaan harus mengumumkan dan menetapkan peraturan tata kelola perusahaan dan prinsip-prinsip sesuai dengan Kode Etik ini. Peraturan harus dalam bentuk manual dan tersedia sebagai referensi bagi direksi. Hal ini harus disampaikan kepada Komisi yang akan mengevaluasi kepatuhan dengan mempertimbangkan Kode Etik ini, dan mempertimbangkan ukuran dan sifat usaha perusahaan. Ketua Dewan bertugas dan bertanggung jawab untuk menjamin kepatuhan terhadap praktek dan kode tata kelola perusahaan kecuali diamanatkan oleh hukum.

9. Remunerasi Direksi dan Komisaris

Tingkat remunerasi harus cukup untuk menarik dan mempertahankan direksi, jika ada, dan personil yang diperlukan untuk menjalankan perusahaan dengan sukses. bagaimanapun perusahaan harus menghindari membayar lebih dari apa yang diperlukan untuk tujuan ini. proporsi remunerasi direktur eksekutif dapat berupa hadiah sebagai penghargaan terhadap kinerja perusahaan dan individu.

Perusahaan dapat menetapkan prosedur formal dan transparan untuk mengembangkan kebijakan remunerasi eksekutif dan untuk menetapkan paket remunerasi masing-masing direksi dan petugas jika ada. Direktur tidak harus terlibat dalam menentukan remunerasi sendiri.

Dalam laporan tahunan perusahaan, informasi dan pernyataan harus mencakup pengungkapan yang jelas, ringkas dan mudah dimengerti, semua rencana dan non-rencana kompensasi yang diberikan kepada siapa, diterima oleh siapa, dibayarkan kepada siapa, atau diperkirakan dibayarkan kepada siapa, langsung atau tidak langsung

untuk setiap orang yang berfungsi sebagai CEO atau bertindak dalam kapasitas yang sama selama tahun fiskal terakhir selesai.

Untuk melindungi dana perusahaan, komite perusahaan dapat mengatur cara pembayaran kompensasi, tunjangan, jasa dan tunjangan kepada direksi dan manajer dalam kasus yang sangat luar biasa, misalnya, ketika perusahaan berada di bawah kurator atau rehabilitasi.

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis atas Pedoman Good Corporate Governance yang berlaku di Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina dapat diperoleh gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Metode penerapan Pedoman Good Corporate Governance (CGC Code)

Penerapan Pedoman Good Corporate Governance oleh perusahaan-perusahaan yang tercatat di bursa efek (*listed company*) di Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina bersifat *comply and explain*, dimana perusahaan diharapkan menerapkan seluruh aspek Pedoman Good Corporate Governance ini. Apabila belum seluruh aspek pedoman ini dilaksanakan maka perusahaan harus mengungkapkan aspek yang belum dilaksanakan tersebut beserta alasannya dalam laporan tahunan. Kewajiban penerapan Pedoman Good Corporate Governance di negara-negara tersebut di atas kecuali Indonesia di atur dalam peraturan pencatatan (*listing rule*) masing-masing sedangkan penegakan hukum atas pelaksanaan Pedoman Good Corporate Governance dilakukan oleh otoritas pasar modal masing-masing. Berbeda dengan di Indonesia, pelaksanaan Pedoman Good Corporate Governance tidak diatur baik oleh bursa efek maupun otoritas pasar modal sehingga tidak ada kewajiban bagi perusahaan untuk melaksanakan pedoman tersebut atau bersifat *voluntarily*. Oleh karena itu tidak terdapat sanksi hukum apabila perusahaan tidak menerapkan pedoman ini. Seperti halnya di negara-negara sebagaimana tersebut di atas, Pedoman GCG Indonesia juga mensyaratkan adanya penjelasan dalam hal perusahaan tidak dapat menerapkan seluruh ketentuan dalam Pedoman tersebut. Beberapa substansi yang terdapat dalam pedoman ini diadopsi dalam peraturan Bapepam-LK seperti pembentukan komite audit dan fungsi internal audit dan bersifat *mandatory*. Khusus bagi Emiten dan Perusahaan Publik, pelaksanaan tata kelola perusahaan wajib diungkapkan dalam laporan tahunannya.

2. Sanksi atas ketidakpatuhan terhadap Pedoman Good Corporate Governance

Mengingat Pedoman Good Corporate Governance ini bersifat *voluntary* maka tidak terdapat sanksi dalam hal perusahaan tidak menerapkan pedoman tersebut kecuali Philipina yang memberikan sanksi berupa *penalty* sebesar P100,000 dalam hal tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam pedoman Good Corporate Governance mengingat hal tersebut bersifat *mandatory*.

3. Ruang lingkup Pedoman Good Corporate Governance

Ruang lingkup Pedoman Good Corporate Governance dari ke lima negara tersebut sangat bervariasi. Namun demikian terdapat beberapa hal yang menjadi fokus perhatian dan diatur dalam dalam Pedoman Good Corporate Governance yaitu :

- a. Metode penerapan Pedoman Good Corporate Governance dan pelaporannya
- b. Komposisi, persyaratan, pengangkatan/pemberhentian, tugas dan fungsi serta pertanggungjawaban dewan komisaris,
- c. Komposisi, persyaratan, pengangkatan/pemberhentian, tugas dan fungsi serta pertanggungjawaban direksi
- d. Komposisi, persyaratan serta tugas dan fungsi Komite Audit
- e. Komposisi, persyaratan serta tugas dan fungsi Komite Nominasi dan Remunerasi
- f. Fungsi pengendalian dan audit internal
- g. Keterbukaan informasi yang wajib dilakukan

4. Komisaris Independen

Secara umum komposisi atau jumlah Komisaris Independen yang dimiliki oleh perusahaan tercatat yang berlaku berjumlah sepertiga dari seluruh jumlah komisaris atau sekurang-kurangnya 3 orang. Dari kelima negara tersebut hanya Philipina yang menentukan jumlah komisaris independen lebih sedikit yaitu sekurang-kurangnya 2 orang atau 20% dari jumlah seluruh Dewan Komisaris. Sedangkan untuk Indonesia, meskipun Pedoman Good Corporate Governance tidak menentukan jumlah Komisaris Independen, namun berdasarkan Peraturan Pencatatan Efek yang dikeluarkan oleh Bursa Efek Indonesia, Emiten atau Perusahaan Publik wajib memiliki Komisaris Independen sekurang-kurangnya 30% dari jumlah anggota Dewan Komisaris. Dengan demikian persyaratan mengenai jumlah komisaris independen bagi perusahaan tercatat di Indonesia sejalan dengan negara-negara lain yang tergabung dalam ACMF.

5. Direksi

Jumlah atau komposisi dari direksi pada umumnya tidak dinyatakan secara kuantitatif di dalam Pedoman Good Corporate Governance namun demikian jumlah anggota direksi harus disesuaikan dengan kompleksitas perusahaan dengan tetap memperhatikan efektifitas dalam pengambilan keputusan. Dalam sistem kepengurusan perusahaan yang menganut *one board system*, dimana tidak memisahkan fungsi direksi dan dewan komisaris, pengaturan mengenai komposisi atau jumlah direksi meliputi dewan komisaris sebagai satu kesatuan. Sistem ini dianut oleh Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina, sedangkan Indonesia menganut *two board system* dimana secara jelas fungsi direksi dan dewan komisaris dipisahkan sehingga pengaturan komposisi atau jumlah direksi hanya

mencakup fungsi pengelolaan perusahaan. Dari kelima negara, hanya Pedoman Good Corporate Governance Philipina yang secara eksplisit mengatur komposisi dan jumlah Dewan yaitu setidaknya terdiri dari lima (5) orang tetapi tidak lebih dari lima belas (15) anggota mencakup *executive director* (direksi) dan *non executive director* (komisaris). Bagi Perusahaan publik dari jumlah tersebut harus memiliki minimal dua (2) komisaris independen atau sedikitnya dua puluh persen (20%) dari jumlah anggota dewan.

Selanjutnya dalam Pedoman Good Corporate Governance dari keempat negara yang menganut *one board system* menyatakan perlunya pembagian tanggungjawab yang jelas diantara anggota dewan sehingga tidak ada individu atau kelompok yang dapat mendominasi pengambilan keputusan dewan. Pedoman Good Corporate Governance juga menyatakan perlunya pemisahan peran dan tanggungjawab *chairman of the board* dan *Chief Executive Director*. Dalam rangka mencapai keseimbangan kekuasaan, meningkatkan akuntabilitas dan memberikan kapasitas yang lebih besar untuk pengambilan keputusan yang independen, dua posisi tersebut harus dipegang oleh individu yang berbeda. Pada umumnya *chairman of the board* merupakan komisaris independen.

6. Komite yang dibentuk Dewan Komisaris

Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Komisaris dapat membentuk komite. Komite Audit merupakan komite yang wajib dimiliki oleh perusahaan tercatat. Adapun persyaratan yang wajib dipenuhi dalam membentuk komite audit sebagai berikut :

1. Jumlah anggota komite audit

Jumlah anggota komite audit yang dipersyaratkan oleh ketentuan di Indonesia, Malaysia, Singapura, Philipina minimal 3 (tiga) orang sedangkan Thailand tidak menentukan jumlah minimal anggota komite audit. Meskipun jumlah minimal yang dipersyaratkan sama namun terdapat beberapa perbedaan. Di Indonesia tidak semua anggota komite audit merupakan komisaris namun minimal satu orang merupakan komisaris independen. Di Malaysia dan Singapura, semua anggota komite audit merupakan komisaris dan mayoritas merupakan komisaris independen. Di Philipina komite audit beranggotakan minimal tiga komisaris dimana satu orang diantaranya merupakan komisaris independen. Sedangkan di Thailand meskipun tidak membatasi jumlah minimal namun anggota komite audit mayoritas harus komisaris independen. Disamping itu, ketua dewan tidak boleh menjadi ketua atau anggota komite audit ataupun komite lainnya.

2. Ketua komite audit

Dari lima negara tersebut di atas, empat negara yaitu Indonesia, Singapura, Thailand dan Philipina mensyaratkan komite audit diketuai oleh komisaris independen. Hanya

Malaysia yang tidak mensyaratkan secara khusus bahwa ketua Komite Audit merupakan Komisaris Independen

3. Latar belakang pendidikan anggota komite audit

Pada umumnya latar belakang pendidikan yang disyaratkan bagi anggota komite audit adalah akuntansi atau keuangan kecuali Thailand yang tidak mensyaratkan hal tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan. Di Malaysia, seluruh anggota komite audit wajib mengerti keuangan dan salah satu merupakan anggota asosiasi akuntan atau organisasi sejenisnya. Sementara di Singapura mewajibkan sekurang-kurangnya dua orang mempunyai keahlian di bidang akuntansi, keuangan atau pengalaman terkait. Ketentuan di Indonesia mewajibkan sekurang-kurangnya satu anggota komite audit berlatar belakang akuntansi atau keuangan. Sedangkan di Philipina tidak terdapat ketentuan jumlah minimal anggota komite audit yang sekurang-kurangnya harus berlatar belakang akuntansi atau keuangan.

Berdasarkan Pedoman GCG dari ke lima negara tersebut, komite nominasi dan komite remunerasi merupakan dua komite yang dianjurkan dimiliki perusahaan. Khusus untuk Indonesia, selain kedua komite tersebut, komite kebijakan risiko dan komite kebijakan corporate governance juga dianjurkan untuk dimiliki perusahaan.

7. Fungsi Pengendalian Internal (Internal Control) dan Internal Audit (Audit Internal)

Fungsi pengendalian internal dalam perusahaan merupakan elemen penting dalam menunjang operasional perusahaan. Pengendalian internal berfungsi untuk menjaga kekayaan dan kinerja perusahaan serta memenuhi peraturan perundang-undangan. Salah satu elemen penting dalam pengendalian internal perusahaan adalah fungsi audit internal. Keberadaan fungsi audit internal ini merupakan kewajiban di kelima negara tersebut. Namun pengaturan mengenai keberadaan fungsi tersebut berbeda. Di Indonesia kewajiban pembentukan fungsi audit internal diatur dalam peraturan Bapepam-LK sedangkan kewajiban pembentukan fungsi audit internal di ke empat negara tercantum dalam Pedoman Good Corporate Governance. Pada umumnya, ketua atau kepala auditor internal wajib melaporkan kegiatannya ke komite audit, seperti halnya di Malaysia, Singapura dan Philipina. Untuk Indonesia, kepala unit audit internal menyampaikan laporannya ke direktur utama dan komisaris sedangkan di Thailand pelaporan ditujukan ke dewan (*board*). Fungsi audit internal di Singapura dan Philipina dimungkinkan dilakukan oleh pihak luar perusahaan seperti auditor eksternal.

8. Pedoman Perilaku (*code of conduct/ code of ethics*)

Pentingnya perusahaan mempunyai pedoman perilaku atau etika bisnis (*code of conduct or business ethics*) secara tertulis sebagai acuan dalam menjalankan perusahaan tidak

seluruhnya dipersyaratkan dalam Pedoman Good Corporate Governance. Dari kelima negara, hanya Indonesia dan Thailand yang secara eksplisit mengatur keberadaan pedoman perilaku atau etika bisnis (*code of conduct/ethics or business ethics*) dalam Pedoman Good Corporate Governance.

Pedoman Good Corporate Governance di Indonesia menyatakan perlunya pedoman perilaku yang menggambarkan sikap moral perusahaan dalam pelaksanaan usahanya. Pedoman perilaku ini menjadi acuan bagi organ perusahaan dan semua karyawan dalam menerapkan nilai-nilai (*values*) dan etika bisnis sehingga menjadi bagian dari budaya perusahaan. Sedangkan Pedoman Good Corporate Governance di Thailand secara jelas menyatakan bahwa dewan harus memastikan bahwa *code of conduct* perusahaan dibuat secara tertulis agar semua direktur, eksekutif dan karyawan memahami standar etika bisnis perusahaan. Kepatuhan terhadap *code of conduct* perusahaan harus diawasi secara ketat oleh dewan.

9. Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Ketentuan mengenai penetapan remunerasi direksi dan dewan komisaris dalam Pedoman Good Corporate Governance oleh masing-masing negara tersebut berbeda-beda. Perbedaan menyangkut hal-hal yang harus dilakukan atau diperhatikan dalam menentukan remunerasi direksi dan dewan komisaris. Namun demikian terdapat beberapa kesamaan dalam penentuan remunerasi direksi dan komisaris yaitu harus terdapat kebijakan yang jelas dan transparan dalam menentukan remunerasi, penentuan besaran remunerasi harus dikaitkan dengan kinerja masing-masing anggota direksi dan dewan komisaris serta kinerja perusahaan. Disamping itu besaran remunerasi dewan komisaris dan direksi juga harus cukup menarik untuk mempertahankan keberadaan mereka di perusahaan namun tidak melampaui batas kewajaran.

Keterbukaan informasi mengenai remunerasi direksi dan dewan komisaris yang disyaratkan dalam Pedoman Good Corporate Governance pada umumnya mencakup kebijakan remunerasi direksi dan dewan komisaris, prosedur penetapan, bentuk dan besaran remunerasi. Khusus di Indonesia, Pedoman Good Corporate Governance tidak mensyaratkan pengungkapan remunerasi tersebut namun berdasarkan peraturan Bapepam-LK No.X.K.6 tahun 2006 tentang Kewajiban Penyampaian laporan tahunan bagi Emiten dan Perusahaan Publik, Emiten dan Perusahaan wajib mengungkapkan prosedur penetapan dan besarnya remunerasi anggota dewan komisaris dan direksi. Informasi mengenai remunerasi direksi dan dewan komisaris tersebut oleh kelima negara wajib diungkapkan dalam laporan tahunan.

BAB IV

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. SIMPULAN

Dari penelaahan terhadap Pedoman *Good Corporate Governance* yang berlaku bagi perusahaan terbuka di Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Philipina, disimpulkan sebagai berikut :

1. Pedoman *Good Corporate Governance* pada umumnya diterbitkan oleh bursa efek dan metode yang diterapkan adalah *comply and explain* dimana perusahaan wajib mengungkapkan dalam laporan tahunan mengenai pelaksanaan Pedoman *Good Corporate Governance* dan menjelaskan alasan mengenai hal-hal yang belum dilaksanakan. Metode yang diterapkan berbeda dengan negara di Indonesia. Pedoman *Good Corporate Governance* diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance, berlaku tidak hanya bagi perusahaan terbuka dan bersifat *voluntary*. Bapepam-LK mengadopsi substansi yang terdapat dalam Pedoman *Good Corporate Governance* menjadi peraturan Bapepam-LK yang bersifat *mandatory* sehingga dapat dikenakan sanksi dalam hal tidak dilaksanakan.
2. Keberadaan komisaris independen di dalam dewan komisaris maupun komite-komite yang dibentuk dewan komisaris sangat penting. Pada umumnya *Good Corporate Governance* mengatur dan memberikan panduan mengenai hal tersebut khususnya mengenai jumlah minimal, komposisi, persyaratan kemampuan dan integritas yang wajib dipenuhi oleh komisaris independen.
3. Fungsi audit internal merupakan elemen penting dari sistem pengendalian internal perusahaan. Pedoman *Good Corporate Governance* di ke lima negara menegaskan pentingnya keberadaan fungsi audit internal ini. Fungsi ini harus dilakukan oleh pihak yang terpisah dari operasional perusahaan sehari-hari dan dapat dilakukan oleh pihak internal perusahaan maupun eksternal perusahaan seperti auditor eksterna.

B. REKOMENDASI

1. Kewajiban mengungkapkan pelaksanaan Pedoman *Good Corporate Governance* pada Emiten dan Perusahaan Publik perlu diatur dalam peraturan Bapepam-LK sehingga Bapepam-LK dapat melakukan pengawasan dan memberikan sanksi dalam hal perusahaan tidak melaksanakan ketentuan tersebut. Pengaturan mengenai kewajiban ini diperlukan mengingat kualitas penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* oleh Emiten dan Perusahaan Publik belum cukup tinggi.
2. Metode penerapan Pedoman *Good Corporate Governance* secara *comply and explain* bagi Emiten dan Perusahaan Publik perlu dipertimbangkan. Hal ini dilakukan untuk memberikan fleksibilitas dalam penerapan aspek-aspek yang diatur dalam Pedoman tersebut mengingat kondisi dan kesiapan Emiten dan Perusahaan Publik yang berbeda-beda.
3. Bapepam-LK dapat menggunakan Pedoman *Good Corporate Governance* yang disusun oleh Komite Nasional Kebijakan Governance atau menerbitkan Pedoman *Good Corporate Governance* secara khusus bagi Emiten dan perusahaan Publik.
4. Pelaksanaan aspek-aspek dalam Pedoman *Good Corporate* dapat ditingkatkan menjadi bersifat *mandatory*, seperti pembentukan komite nominasi dan remunerasi dan kewajiban memiliki *code of conduct* perusahaan secara tertulis guna meningkatkan kualitas penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Code of Corporate Governance 2005, Bursa Efek Singapura.

Code Of Corporate Governance, SEC Memorandum Circular No. 2 Series of 2002, Philipina.

Pedoman Good Corporate Governance Tahun 2006 - Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance.

Peraturan Bapepam-LK Nomor IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit.

Peraturan Bapepam-Lk Nomor IX.I.7: Pembentukan dan pedoman penyusunan piagam unit audit internal.

Peraturan Bapepam-LK Nomor X.K.6 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Tahunan bagi Emiten dan Perusahaan Publik.

The Malaysian Code on Corporate Governance, tahun 2007 diterbitkan oleh Bursa Efek Malaysia.

The Principles of Good Corporate Governance for Listed Companies, tahun 2006, Bursa Efek Thailand.