

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Usaha Milik Negara atau BUMN menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara dikutip oleh Ikhwansyah et al., (2018) merupakan badan hukum dengan modal berupa kekayaan yang dipisahkan dari kekayaan negara. Keberadaan BUMN utamanya dimaksudkan untuk meningkatkan kehidupan perekonomian nasional dan menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak. Meskipun maksud dan tujuan Persero adalah untuk mengejar keuntungan, namun dalam hal-hal tertentu untuk melakukan pelayanan umum, Persero dapat diberikan tugas khusus dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat. Dengan demikian, penugasan pemerintah harus disertai dengan pembiayaannya (kompensasi) berdasarkan perhitungan bisnis atau komersial.

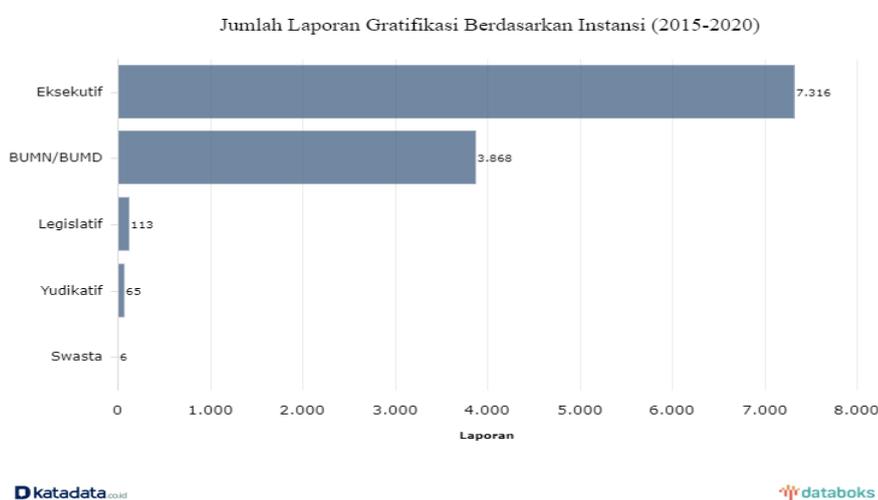
Dalam upaya menyediakan barang atau jasa yang bermutu tinggi yang diterapkan oleh BUMN mengenai prinsip-prinsip GCG atau *Good Corporate Governance* diperlukan untuk memenuhi kebutuhan publik dan meningkatkan kepercayaan *stakeholder*. GCG berbeda dengan *Good Governance* yang merupakan tata kelola perusahaan yang mencakup antara sektor privat, usaha dan masyarakat. Sedangkan *Good Governance* adalah bentuk partisipasi antara sektor privat, publik, dan *civil society* (Sabilla & Kriswibowo, 2021).

Berkaitan dengan praktik penerapan GCG di Indonesia, telah diatur dalam Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 Tentang Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara, dan telah disempurnakan dengan Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor: PER — 01 /MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Badan Usaha Milik Negara menekankan kewajiban bagi BUMN untuk menerapkan GCG secara konsisten dan menjadikan prinsip-prinsip GCG sebagai landasan operasionalnya serta berlandaskan pada nilai-nilai etika (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2021).

Dalam pelaksanaannya, GCG memiliki sejumlah prinsip yang harus diterapkan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER — 01 /MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara ada 5 (lima) prinsip, yakni: *Pertama*, transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. *Kedua*, akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. *Ketiga*, pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. *Keempat*, kemandirian (*independency*), yaitu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

Kelima, kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan.

GCG dapat dikatakan sebagai tolak ukur bagaimana pengelolaan perusahaan seharusnya berjalan, namun tidak semua perusahaan berhasil memberantas tindakan-tindakan kecurangan yang terjadi begitu saja. Berdasarkan tindakan-tindakan kecurangan yang ada, korupsi menjadi hal yang cukup urgen untuk dibicarakan mengingat jumlahnya yang terus meningkat (Satria, 2020). Salah satu yang menjadi perhatian ialah korupsi dalam bentuk gratifikasi. Tidak sedikit masyarakat yang menganggap bahwa kegiatan memberi hadiah atau melakukan gratifikasi ini menjadi sebuah hal yang lumrah untuk dilakukan. Hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi dalam upaya mewujudkan transparansi berdasarkan instansi.



Gambar 1.1 Jumlah Laporan Gratifikasi 2015-2020

Sumber: Databoks Katadata (2020)

Seperti yang dijelaskan di atas, bahwa kendala yang dihadapi umumnya ialah kebiasaan masyarakat Indonesia yang menganggap lumrah pemberian gratifikasi

sebagai bentuk terima kasih atas jasa yang diberikan petugas/penyelenggara negara/pegawai negeri baik dalam bentuk barang atau bahkan uang. Kebiasaan ini dapat menjadi suatu kebiasaan yang bersifat negatif dan berpotensi menjadi tindak pidana korupsi. Adapun pada penelitian ini sendiri fokus utamanya ialah pada pegawai BUMN yang juga merupakan bagian dari penyelenggara negara. Hal ini dilakukan berdasar pada pertimbangan bahwa BUMN menduduki posisi kedua laporan gratifikasi terbanyak sepanjang tahun 2015 hingga tahun 2020.

Salah satu BUMN yang sedang berupaya keras dalam mewujudkan implementasi GCG ialah PT PAL Indonesia (Persero) melalui Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE-02/MBU/07/2019 tentang pengelolaan BUMN yang bersih untuk mengimplementasikan pencegahan KKN dan penanganan benturan kepentingan serta penguatan pengawasan intern. GCG pada dasarnya merupakan suatu sistem yang meliputi *input*, proses dan *output* dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara stakeholder terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris dan dewan direksi demi tercapainya tujuan perusahaan. GCG dimaksudkan untuk mengatur hubungan-hubungan tersebut dan mencegah terjadinya penyimpangan dalam menerapkan strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa apabila terjadi kesalahan-kesalahan maka akan dapat diperbaiki dengan segera. Oleh karenanya, munculnya GCG akibat terjadinya kesenjangan hubungan yang terjadi dalam perusahaan dengan yang seharusnya terjadi (Zarkasyi, 2008 dalam Dewi, 2020).

Tata kelola perusahaan yang buruk mengakibatkan perusahaan rentan akan berbagai masalah dan tidak bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama. Buruknya

tata kelola perusahaan tentu erat kaitannya dengan manajemen yang buruk. Manajemen yang buruk tentunya berpengaruh pada pengelolaan keuangan perusahaan itu sendiri. Hal ini terbukti dengan adanya krisis ekonomi di Indonesia beberapa tahun yang lalu. Banyak perusahaan yang merugi dan tidak bisa bertahan karena tata kelola perusahaan yang buruk tersebut. Beberapa hasil *assessment* terhadap *corporate governance* di Indonesia, menunjukkan hasil yang belum memuaskan dan upaya perbaikan *corporate governance* belum dilakukan secara komprehensif (Susono, 2019).

Dengan kata lain, PT PAL Indonesia (Persero) akan menjadi semakin efektif dalam menerapkan *corporate governance*. Penerapan *corporate governance* yang efektif akan menciptakan praktik *good corporate governance* yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi resiko yang mungkin dilakukan oleh dewan dengan keputusan yang menguntungkan sendiri dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang berdampak terhadap kinerjanya.

Dalam mewujudkan GCG, maka dibentuklah sebuah unit kerja oleh PT PAL Indonesia (Persero) dari praktik KKN. Menurut Peraturan Direksi PERDIR/03/10000/X/2021 Tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PT PAL Indonesia (Persero) bahwa Insan PAL dilarang untuk memberikan atau menerima gratifikasi yang diduga berhubungan dengan jabatan, yang kedua penerimaan tersebut dilarang oleh peraturan yang berlaku, bertentangan dengan kode etik, memiliki konflik kepentingan atau merupakan penerimaan yang tidak patut/tidak wajar. Hal ini lebih ditujukan kepada adanya tanggung jawab publik

(*public accountability*) berkaitan dengan kegiatan operasional PT PAL Indonesia (Persero) yang diharapkan benar-benar mematuhi ketentuan peraturan yang ada.

Berdasarkan hal tersebut, PT PAL Indonesia (Persero) melalui Surat Keputusan Direksi PT PAL Indonesia (Persero) No. 13/10000/III/2020 dengan membentuk Unit *Good Corporate Governance*, Unit *Whistle Blowing System* dan Unit Pengendalian Gratifikasi. Pembentukan ketiga hal tersebut ditujukan untuk mencapai visi dan misi Perseroan yang proses bisnisnya berdasarkan Undang- Undang yang berlaku dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG. Sehingga PT PAL Indonesia (Persero) membentuk Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System/WBS*) sebagai sarana untuk dapat menyampaikan laporan kepada Perseroan mengenai dugaan pelanggaran terhadap Undang-Undang yang berlaku oleh seluruh Insan PT PAL Indonesia (Persero) dan *stakeholder*. Selain adanya sistem, juga terdapat unit kerja yang akan menganalisis segala laporan terkait dugaan adanya pelanggaran, yakni Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) yang akan menganalisis dugaan yang dilaporkan berdasarkan bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.



**List Bukti Penerimaan Dalam Pelaporan Gratifikasi Departemen Hukum dan Keadilan
(Divisi Sekretaris Perusahaan)**

No	Tempat/tanggal Penerimaan/Pemberian	Bentuk Penerimaan / Pemberian	Nilai Penerimaan / Pemberian	Jumlah Penerimaan / Pemberian	Nama / Alamat Pemberian	Ket
1	Surabaya, 11 Mei 2021	Parsel Makanan	Rp 899.000	1	Jakarta Selatan	
2	Surabaya, 11 Mei 2021	Parsel Makanan	Rp 899.000	1	Jakarta Selatan	
3	Surabaya, 11 Mei 2021	Parsel Makanan	Rp 899.000	1	Jakarta Selatan	
4	Surabaya, 11 Mei 2021	Parsel Makanan	Rp 899.000	1	Jakarta Selatan	
5	Surabaya, 11 Mei 2021	Tumbler Roswell	Rp 268.800	1	Surabaya	
7	Surabaya, 11 Mei 2021	Parsel Makanan	Rp 750.000	1	Jakarta Selatan	
6	29 Oktober 2021	Antam Micro Gold 0,1 Gold	Rp 165.000	1	Surabaya	

Kepala Dept. Hukum dan Keadilan

Hadi Subagyo S.H
NIP : 020076378

**Gambar 1.2 List Bukti Penerimaan Gratifikasi PT. PAL Indonesia (Persero)
Tahun 2021**

Sumber: Data Internal PT PAL Indonesia (Persero)

Berdasarkan data internal yang diperoleh peneliti melalui PT PAL Indonesia (Persero) di atas, ditunjukkan bahwa beberapa Insan PAL telah menerima gratifikasi berupa berbagai macam benda dengan berbagai ragam bentuk pada tahun 2021 dan telah dilaporkan kepada UPG PT PAL Indonesia (Persero). Menurut Ramadhani Aria Putra S.H. sebagai salah satu anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Keadilan PT PAL Indonesia (Persero) setiap dugaan pemberian maupun penerimaan gratifikasi akan melalui proses pelaporan untuk kemudian dianalisis dengan proses selanjutnya.

“Pada peraturan direksi Nomor 03 Tahun 2021 dijelaskan bahwa apabila mendapat laporan maka yang bersangkutan harus langsung mengisi formulir penerimaan gratifikasi untuk kemudian dilaporkan kepada UPG PT PAL Indonesia (Persero), kemudian UPG PT PAL Indonesia (Persero) melakukan pengecekan apakah sesuai dengan kronologi bahwa benar terjadi tindakan penerimaan atau pemberian gratifikasi sesuai dengan checklist yang diberikan oleh KPK. Kami selaku UPG akan menganalisis tindakan dugaan gratifikasi untuk menentukan Gratifikasi tersebut dapat diterima atau ditolak”. (Hasil wawancara peneliti dengan Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Keadilan PT PAL Indonesia (Persero) pada 23 Maret 2022)

Sistem Pelaporan Pelanggaran dan UPG dalam pelaksanaannya ada dalam naungan Unit *Good Corporate Governance* sebagai unit kerja yang mengawasi jalannya penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Unit GCG, Unit WBS dan UPG bertanggung jawab kepada Direktur SDM dan UMUM PT PAL Indonesia (Persero) yang berkedudukan di Sekretaris Perusahaan.

Dalam Surat Keputusan Direksi PT PAL Indonesia (Persero) Nomor 13/10000/III/2020 tersebut, juga diuraikan rincian tugas setiap unitnya. Unit GCG bertugas untuk memastikan seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, Unit GCG memastikan Direksi dan Dewan komisaris melakukan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, Unit GCG juga membuat pedoman terkait tata kelola perusahaan yang baik, memberikan pengumuman dan sosialisasi kepada Insan PT PAL Indonesia (Persero) terkait dengan peraturan/pedoman yang dibuat dan menindaklanjuti masukan dari auditor eksternal dan internal terkait dengan tata kelola perusahaan.

UPG akan menerima dan menganalisa laporan penerimaan maupun penolakan gratifikasi untuk kemudian diteruskan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), sehingga dapat diketahui disini bahwa UPG bertanggung jawab secara langsung kepada KPK. UPG wajib melaporkan rekapitulasi laporan gratifikasi secara periodik kepada KPK yang kemudian rekapitulasinya dikelola sebagai usulan kebijakan pengendalian gratifikasi kepada direktur SDM dan umum sehingga dapat dilakukan pemetaan titik rawan pemberian dan penerimaan gratifikasi dan kemudian

di evaluasi penerapan pengendalian gratifikasi bersama KPK (Surat Keputusan Direksi PT PAL Indonesia (Persero) Nomor:SKEP/11/10000/III /2020).

Dalam membantu perwujudan pengendalian penyimpangan dan gratifikasi, dibutuhkan insan PT PAL Indonesia (Persero) yang aktif melaporkan dugaan adanya tindakan gratifikasi dalam lingkup perusahaan. Pondasi pengendalian gratifikasi utamanya terletak pada diri setiap Insan PT PAL Indonesia (Persero) untuk berkeinginan secara terbuka, jujur, berani dan aktif dalam melaporkan setiap pelanggaran yang ditemukan atau yang dilakukan dalam ruang lingkup perusahaan. Sejatinya, insan PT PAL Indonesia (Persero) tak perlu khawatir dalam melakukan pelaporan pelanggaran karena pelapor gratifikasi mempunyai hak untuk diberikan perlindungan secara hukum. Hal ini mengingat dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, KPK wajib memberikan perlindungan terhadap Saksi atau Pelapor yang telah menyampaikan laporan atau memberikan keterangan mengenai terjadinya tindak pidana korupsi.

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Lembaga Perlindungan Saksi Korban (LPSK) mempunyai tanggung jawab untuk memberikan perlindungan dan bantuan kepada saksi dan korban. Dalam konteks ini, pelapor gratifikasi akan dibutuhkan keterangannya sebagai saksi tentang adanya dugaan tindak pidana korupsi.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara pendahuluan peneliti dengan Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Kepatuhan PT PAL Indonesia (Persero) yang mengemukakan bahwa:

“Setahu saya data internal pelaporan gratifikasi di lingkungan PT PAL Indonesia (Persero), cuma sedikit yang berani melaporkan adanya dugaan tindakan gratifikasi. Menurut saya kemungkinan rasa takut untuk melaporkan sejumlah dugaan penerimaan gratifikasi. Apalagi ini kan sensitif ya, sehingga kurangnya keterbukaan dalam mengungkapkan informasi menjadi hambatan bagi unit UPG untuk mewujudkan prinsip GCG di PT PAL Indonesia. (Hasil wawancara peneliti dengan Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Kepatuhan PT PAL Indonesia (Persero) pada 23 Maret 2022)

Masalah ini termasuk dalam unsur prinsip-prinsip dasar GCG dalam unsur transparansi.

Menurut Pedoman Klasifikasi Gratifikasi secara hukum bentuk gratifikasi yang wajib dilaporkan yaitu sesuai pasal 12 B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 mengatakan bahwa unsur-unsur “gratifikasi yang dianggap suap” salah satunya ialah berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya. Dalam implementasinya, diungkapkan oleh Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Kepatuhan PT PAL Indonesia (Persero) dalam wawancara observasi awal melalui wawancara pendahuluan yang mengatakan bahwa:

“Penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP) belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan prinsip akuntabel. Pegawai cenderung telah menerima ‘matang’ rencana dan target yang akan dilaksanakannya untuk setahun kedepan. Tidak ada mekanisme yang memungkinkan untuk melakukan ‘dialog’ atas penyusunan rencana dan target SKP yang disusun”. (Hasil wawancara peneliti dengan Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Kepatuhan PT PAL Indonesia (Persero) pada 23 Maret 2022)

Adanya potensi terjadinya benturan kepentingan dan benturan kebijakan yang dikeluarkan PT PAL Indonesia melalui UPG sebagai standar dan pedoman dasar dalam pengelolaan perusahaan sehingga menyebabkan fungsi pengendalian intern perusahaan tidak efektif untuk mengatasi munculnya gratifikasi. Masalah ini termasuk dalam unsur prinsip-prinsip dasar GCG dalam unsur akuntabilitas.

Permasalahan selanjutnya yakni kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Memastikan perusahaan menerapkan prinsip kehati-hatian dan taat pada hukum dan peraturan yang berlaku serta melaksanakan pengendalian. GCG juga dilihat sebagai proses pemantauan kinerja perusahaan dengan menerapkan langkah-langkah pencegahan yang tepat. Mekanisme dan pengawasan GCG disusun untuk mengurangi inefisiensi akibat moral *hazard* dan *adversed selection* (Maradita, 2014). Tetapi pada implementasinya tidak sesuai dengan konsep tersebut yaitu diketahui belum adanya keberlanjutan dalam bentuk tindak lanjut sebagai tindakan atas laporanyang diterima.

“Jadi pelaporan gratifikasi memang dirasa sudah cukup terbuka dari sisi pelapor yang artinya sudah timbul kesadaran yang dimiliki oleh pelapor. Namun dari sisi penerima laporan, dalam hal ini UPG di PT PAL Indonesia juga menunjukkan belum adanya keberlanjutan dalam bentuk tindak lanjut sebagai tindakan atas laporan yang diterima. Sehingga penegakan hukum yang terjadi tidak selaras dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban”. (Hasil wawancara peneliti dengan Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Kepatuhan PT PAL Indonesia (Persero) pada 23 Maret 2022)

Masalah ini termasuk dalam prinsip-prinsip dasar GCG dalam unsur pertanggungjawaban.

Dalam peraturan SE Menteri BUMN Nomor: SE-02/MBU/07/2019 tentang pengelolaan BUMN yang bersih melalui implementasi pencegahan KKN dan penanganan benturan kepentingan serta penguatan pengawasan intern diharapkan dapat mewujudkan implementasi GCG. Namun hal ini juga selaras dengan tidak adanya tindakan dari UPG yang memungkinkan untuk melakukan penyelidikan terhadap tindakan tersebut. Penerimaan gratifikasi dapat membawa *vested interest*

dan kewajiban timbal balik atas sebuah pemberian sehingga independensi perusahaan dapat terganggu (Prastika, 2020).

“Parahnya lagi, saat ini kondisi kebiasaan para pegawai PT PAL Indonesia yang masih menganggap lumrah pemberian gratifikasi atau “suap” yang mengatasnamakan bentuk “terimakasih” sehingga kebiasaan ini bersifat negatif dan berpotensi menjadi tindak pidana korupsi dan ini bertentangan dengan peraturan SE Menteri BUMN”. (Hasil wawancara peneliti dengan Ramadhani Aria Putra S.H. selaku anggota UPG dan staf Departemen Hukum dan Kepatuhan PT PAL Indonesia (Persero) pada 23 Maret 2022)

Masalah ini termasuk dalam prinsip-prinsip dasar GCG dalam unsur kemandirian.

UPG di PT PAL Indonesia diharapkan dapat mendorong kejadian-kejadian praktik gratifikasi atau kecurangan yang berasal dari dugaan pelapor dalam hal ini pihak pemegang saham minoritas. Terlebih nantinya dugaan tersebut ternyata mengungkapkan fakta kebenaran yang ada yang merupakan peristiwa gratifikasi yang vital bagi PT PAL Indonesia. Akan tetapi, UPG kurang menjamin perlakuan adil diantara beragam kepentingan dalam perusahaan. UPG memiliki tendensi dalam mengungkapkan pelaporan yang berasal dari pemegang saham minoritas. Masalah ini termasuk dalam prinsip-prinsip dasar GCG dalam unsur kewajaran.

Dengan dibentuknya satuan tugas pelaporan penyimpangan dan pengendalian gratifikasi untuk mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik di PT PAL Indonesia (Persero) maka seharusnya gratifikasi dapat diminimalisir dalam ruang lingkup perusahaan, namun nyatanya sesuai data yang disebutkan diatas masih terdapat sejumlah oknum yang menerima pemberian gratifikasi. Juga tak dapat dipungkiri kemungkinan besar masih adanya gratifikasi yang tidak dilaporkan karena Insan PT PAL Indonesia (Persero) yang belum berani untuk melaporkan adanya gratifikasi di sekitarnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Garbo & Wulandari, (2018) yang berjudul *The Implementation of Good Corporate Governance in The Aerofood ACS Company of Yogyakarta* menunjukkan bagaimana pengimplementasian GCG pada perusahaan yang bersangkutan. Penelitian ini pun hendak melakukan hal yang sama, bagaimana GCG diterapkan dalam PT PAL Indonesia (Persero) namun terkhusus dalam upaya pengendalian gratifikasi di lingkungan internal perusahaannya. Pengendalian gratifikasi akan dapat terwujud maksimal apabila GCG diterapkan secara menyeluruh dan konsisten. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian untuk meninjau upaya pengendalian gratifikasi di PT PAL Indonesia (Persero) dengan judul “**Implementasi Good Corporate Governance pada Unit Pengendalian Gratifikasi di PT PAL Indonesia (Persero)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah disebutkan di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana penerapan prinsip-prinsip GCG di UPG PT PAL Indonesia (Persero)?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa *Good Corporate Governance* dijalankan dalam pelaksanaan tugas di PT PAL Indonesia (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan mahasiswa dan masyarakat mengenai pengendalian gratifikasi terutama dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* pada PT PAL Indonesia (Persero).
- b. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi Administrasi Publik
- c. Untuk menambah referensi dan literatur bacaan ilmiah di perpustakaan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan maupun menambah kajian-kajian untuk penelitian sejenis yang akan datang pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat meminimalisir gratifikasi sebaik mungkin untuk menciptakan perusahaan BUMN yang sesuai dengan prinsip-prinsip GCG. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan referensi bagi pembaca yang sedang melakukan penelitian sejenis.

b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan referensi di perpustakaan dan dapat memberikan pembelajaran melalui penelitian ini perihal pengendalian gratifikasi dalam upaya menerapkan prinsip-prinsip GCG dalam sebuah perusahaan.

c. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dari evaluasi pelaksanaan tugas oleh unit-unit yang terbentuk untuk menerapkan GCG dengan mengendalikan gratifikasi di lingkup perusahaan.