

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa dalam Implementasi *Good Corporate Governance* pada Unit Pengendalian Gratifikasi PT PAL Indonesia (Persero) melalui teori GCG Jeklin (2016) melalui 5 prinsip GCG menunjukkan bahwa:

1. Implementasi GCG pada UPG PT PAL Indonesia (Persero) telah sesuai dengan prinsip transparansi/keterbukaan yang ada pada pedoman GCG PT PAL Indonesia (Persero). Keterbukaan informasi kepada masyarakat luas terkait dengan regulasi Pedoman GCG dan juga pengendalian gratifikasi disebarluaskan melalui akun media sosial PT PAL Indonesia (Persero) yakni Instagram dan Youtube, adapun dalam lingkungan PT PAL Indonesia (Persero) juga disebarluaskan banner-banner anti gratifikasi yang akan diketahui oleh seluruh elemen di lingkungan PT PAL dan diadakannya sosialisasi kepada beberapa divisi krusial mengenai pengendalian gratifikasi dalam implementasi GCG. Meskipun demikian dalam prinsip transparansi ini hanya sebatas pada regulasi saja, sedangkan untuk proses dari pelaporan, identifikasi kasus hingga proses penanganan untuk melindungi identitas pelapor dan terlapor.
2. Implementasi GCG pada UPG PT PAL Indonesia (Persero) pada prinsip Akuntabilitas, UPG menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri BUMN No PER-01/MBU/2012 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Dengan tugas pengendalian gratifikasi mengacu pada

peraturan di atasnya dibantu dengan aplikasi GOL KPK, juga WBS untuk memberikan akses kepada pelaporan tindak gratifikasi dan himbuan preventif juga diberikan melalui pesan WA Kepada pegawai di hari besar. Adapun dalam menjalankan tugas dan fungsinya UPG PT PAL Indonesia (Persero) menjalankan komitmen anti gratifikasi, dan melaksanakan penilaian *assessment* setiap setahun secara rutin sebagai bentuk evaluasi kinerja pegawai PT PAL dalam implementasi prinsip akuntabilitas GCG dengan skor 80,4% dari 75,14%. Hal ini menunjukkan apabila penerapan prinsip akuntabilitas ini menjadi lebih baik dari tahun sebelumnya meskipun beberapa aspek masih kurang seperti, pada komitmen menjalankan tata kelola perusahaan yang baik dan berkelanjutan.

3. Implementasi GCG pada UPG PT PAL Indonesia (Persero) pada prinsip Pertanggungjawaban, mengacu pada regulasi yang digunakan dalam mewujudkan GCG kesesuaian dengan pedoman GCG, PT PAL telah mendapatkan sertifikasi ISO 37000:2016 tentang anti penyuapan/gratifikasi. Dalam komitmen prinsip pertanggungjawaban PT PAL juga mewajibkan seluruh elemen kepegawaian melaksanakan tanda tangan *code of conduct* pada awal melaksanakan tandatangan kontrak, sebagai pedoman dalam pengendalian gratifikasi PT PAL Indonesia (Persero), dan hal ini mampu menekan angka gratifikasi dalam implementasi GCG.
4. Implementasi GCG pada UPG PT PAL Indonesia (Persero) pada prinsip kemandirian, untuk menghindari adanya intervensi pihak eksternal, terlihat PTPAL Indonesia (Persero) menekankan adanya sosialisasi berkaitan dengan sistem manajemen anti penyuapan dan dengan adanya perjanjian pakta integritas yang

ditandatangani oleh perusahaan mitra kerja maupun pihak vendor yang wajib dipatuhi selama bekerjasama, untuk menghindari adanya praktik penyimpangan gratifikasi/korupsi lingkungan PT PAL Indonesia (Persero) dikemudian hari sehingga dapat mewujudkan tata kelola perusahaan yang professional dan juga sehat yang mencerminkan prinsip kemandirian GCG.

5. Implementasi GCG pada UPG PT PAL Indonesia (Persero) pada prinsip Kewajaran, dilihat dari pemberian promosi jabatan oleh Divisi SDM PT PAL melihat dari aspek kualitas kerja yang terus meningkat, sehingga sesuai dengan prinsip keadilan dan strategi yang bagus itu akan memberikan efek ke UPG menjadi biro bersih dari tindak kriminal, adapun dilihat pada aspek pemenuhan hak-hak *stakeholder* sesuai dengan perjanjian dan peraturan perundang-undangan, melakukan review bersama pihak vendor terkait kebutuhan *stakeholder* sesuai dengan aturan yang berlaku dan juga harus sesuai dengan prinsip GCG, hingga saat ini belum ada temuan terkait gratifikasi.

Jadi, kesimpulan dari penelitian ini yaitu Implementasi GCG Pada Unit Pengendalian Gratifikasi PT PAL Indonesia (Persero), mampu menekan dan selalu berupaya agar gratifikasi dapat dikendalikan, dan sistem GCG tata kelola perusahaan yang dijalankan telah sesuai dengan prinsip dan juga pedoman GCG PT PAL Indonesia (Persero).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka peneliti memberikan saran dan masukan yang membangun sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan terkait transparansi gratifikasi PT PAL agar tidak hanya terbatas regulasi saja, namun terkait proses pelaksanaan pelaporan hingga penetapan gratifikasi dengan masih tetap melindungi identitas pelapor maupun terlapor.
2. Perlu adanya sosialisasi mendalam terkait pengendalian gratifikasi kepada seluruh elemen lingkungan PT PAL Indonesia (Persero) baik internal maupun eksternal, tidak hanya terbatas pada divisi-divisi yang dianggap krusial saja.
3. Perlu adanya evaluasi secara berkala triwulan sebagai upaya peningkatan pengendalian gratifikasi sesuai komitmen secara berkelanjutan dan reminder melalui nomor wa/pesan kepada seluruh pegawai tidak hanya terbatas pada hari raya, namun juga secara berkala saat ada kerjasama yang memungkinkan berpotensi adanya tindakan gratifikasi.
4. Perlu adanya peningkatan beberapa aspek terkait pengendalian gratifikasi, seperti pada komitmen pelaksanaan GCG secara berkelanjutan sesuai dengan pedoman sistem GCG dan juga WBS PT PAL Indonesia (Persero).
5. Perlu adanya sosialisasi kepada pihak mitra kerja dan vendor

pasca menandatangani pakta integritas, serta *stakeholder*, yang menjelaskan gratifikasi yang boleh ataupun tidak boleh dilakukan sesuai pedoman GCG PT PAL agar lebih paham, sebagai upaya preventif kemudian hari.