**Hasil Wawancara**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Jawaban** |
| 1. | **Indikator Efektivitas *Whistleblowing*** | |
|  | 1. **Aspek Struktural** |  |
|  | * Bagaimna pernyataan komitmen perusahaan untuk mendukung pelaporan serta mencegah kecurangan? | Pernyataan ini terdapat ketika seorang pegawai naik jabatan atau penetapan posisi jabatan pasti akan diberi pakta integritas yang ditanda tangani sebagai bentuk kesepakatan pegawai. |
|  | * Apakah terdapat perlindungan untuk menjamin keamanan pelapor ketika mengungkap kecurangan? | Dalam hal menjamin keamanan dan kerahasiaan pelapor terdapat kebijakan perlindungan pelapor dari perusahaan yang diatur sesuai dengan UU Nomor 31 Tahun 2014 perubahan atas Pasal 13 UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. |
|  | * Bagaimana struktur pengelolaan serta sumber daya untuk mendukung pelaporan/ *whistleblowing* didalam perusahaan? | Untuk struktur pengelolaan terdapat tim pengelola *whistleblowing* yang terdiri dari dewan pengawas, direktur utama dan bidang, sekretaris dan Satuan Pengawas *Intern*. Dioptimalkan dengan tim pelaksana yang terdiri dari SPI dan komite audit. Tim pelaksana ini membantu proses pelaksanaan *whistleblowing*. Sumber daya disesuaikan dengan kecukupan kualitas sumber daya yang ada pada perusahaan. |
|  | * Bagaimana aspek struktural *whistleblowing* perusahaan terhadap segala jenis kecurangan? | Untuk kecurangan korupsi mengacu pada UU Nomor 28 Tahun 1999 dan UU Nomor 31 Tahun 1999 jo Nomor 20 Tahun 2001. Sedangkan penyalahgunaan aset dan laporan keuangan tidak terdapat penyataan komitmen yang benar-benar dikhususkan untuk kecurangan tersebut, karena pernyataan yang dibentuk perusahaan mengarah kepada segala jenis kecurangan. Adapun unsur lainnya (kebijakan perlindungan, struktur pengelolaan dan sumber daya) dilakukan sesuai dengan pedoman *whistleblowing* dan mengikuti ketentuan perusahaan. |
|  | 1. **Aspek Operasional** |  |
|  | * Bagaimana kewajiban untuk melaporkan kecurangan didalam perusahaaan? | Sebenarnya untuk melapor bukan suatu kewajiban, tetapi lebih mengarah kepada hak pegawai untuk menyampaikan ketika mengetahui pelanggaran (UU 31/1999 pasal 41 dan KUHP pasal 1 butir 21) sehingga pegawai boleh melaporkan dan boleh juga tidak. |
|  | * Bagaimana infrastruktur penyampaian & bukti nyata agar mendukung sebuah pelaporan? | Perusahaan memberikan infrastuktur penyampaian dan bukti nyata yang dapat disampaikan melalui saluran yang disediakan seperti telepon, SMS, atau secara langsung. Saluran ini diinformasikan ke seluruh pegawai agar mempermudah penyampaian pelaporan. |
|  | * Bagaimana proses investigasi perusahaan untuk memastikan kebenaran laporan pelanggaran? | Proses ini dilakukan mulai pengumpulkan bukti pelanggaran, kemudian direksi memutuskan apakah laporan pelanggaran dilanjutkan proses investigasi atau tidak, jika tidak ditemukan bukti yang cukup maka proses investigasi akan dihentikan. |
|  | * Bagaimana aspek operasional *whistleblowing* terhadap segala jenis kecurangan? | Untuk korupsi dilakukan sesuai perundang-undangan yang berlaku, sedangkan kecurangan penyalahgunaan aset dan laporan keuangan belum adanya perundang-undangan yang lebih spesifik. Disisi lain melaporkan segala jenis kecurangan memang belum menjadi kewajiban hukum sehingga kembali kepada kesadaran diri pegawai, namun untuk unsur aspek operasional lainnya (infrastruktur, bukti nyata, dan investigasi) tetap sesuai dengan kebijakan perusahaan. |
|  | 1. **Aspek Perawatan** |  |
|  | * Bagaimana pelatihan & pendidikan *whistleblowing* yang dilakukan perusahaan untuk mendorong pelaporan? | Untuk pelatihan dan pendidikan ini perusahaan lebih mengarah pada pelatihan dan pendidikan budaya etika yakni melalui kejujuran dan keterbukaan, sehingga kurang adanya pelatihan & pendidikan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami praktik serta pelaksanaan *whistleblowing*. |
|  | * Bagaimana bentuk komunikasi berkala untuk mendorong adanya pelaporan? | Kalau komunikasi sendiri menjadi tanggung jawab manajemen puncak setiap bagian untuk melakukan komunikasi, namun lebih condong pada komunikasi etika sehingga jarang sekali ada komunikasi mengenai perkembangan praktik *whistleblowing*. |
|  | * Apakah terdapat intensif bagi pelapor yang mengungkap sebuah kecurangan? | Untuk pemberian intensif ini sepertinya belum ada, karena pada peraturan nasional juga belum ada aturan mengenai pemberian sebuah intensif bagi pelapor pelanggaran. |
|  | * Bagaimana aspek perawatan *whistleblowing* terhadap segala jenis kecurangan? | Untuk aspek perawatan *whistleblowing* terhadap segala jenis kecurangan dilakukan melalui sosialisasi dan komunikasi kepada pegawai tetapi tidak berkala (hanya sesekali) serta lebih mengarah pada pelatihan dan komunikasi etika, sedangkan untuk *reward* sepertinya belum terdapat kebijakan dari perusahaan. |
|  |  |  |
| 2. | **Indikator Efektivitas Etika Islam** | |
|  | 1. Bagaimana upaya perusahaan untuk mendorong niat pegawai agar menghindari sebuah kecurangan? | Disini ditekankan untuk memiliki niat ikhlas bekerja dan meyakini bekerja sebagai bentuk ibadah agar selalu berupaya melakukan yang terbaik dalam aktivitas pekerjaan masing-masing. |
|  | 1. Bagaimana perusahaan menerapkan kejujuran untuk mendorong pengungkapan kecurangan? | Perusahaan serta manajemen puncak senantiasa mengarahkan setiap individu pegawai agar memiliki jiwa jujur dalam dirinya, karena individu yang jujur akan berpihak pada kebenaran dan bersikap moral untuk mengungkap ketidakbenaran. |
|  | 1. Bagaimana bentuk kedisiplinan untuk menghindari adanya kecurangan pada perusahaan? | Dalam hal ini perusahaan menekan kedisiplinan dengan semboyan yang dimiliki. Sikap disiplin ini mampu mengendalikan diri pegawai untuk tetap taat walaupun pada situasi yang menekan. |
|  | 1. Bagaimana upaya perusahaan untuk membentuk kerja keras pegawai agar menghindari kecurangan? | Setiap direktur bagian dan sub-bagian perusahaan berkewajiban untuk melakukan komunikasi kepada pegawai dibawahnya agar selalu bekerja keras, sungguh-sungguh sehingga dapat berorientasi kedepan pada kinerjanya dengan cara-cara yang baik. |
|  | 1. Bagaimana upaya perusahaan untuk membentuk sikap tanggung jawab pegawai agar menghindari sebuah kecurangan? | Pegawai yang memiliki kesadaran akan sikap tanggung jawab, maka secara tidak langsung akan memberikan dedikasi kinerja terbaiknya untuk perusahaan, karena menganggap pekerjaannya sebagai amanah |
|  | 1. Bagaimana indikator efektivitas etika Islam terhadap segala jenis kecurangan dan dapat mencegah adanya kecurangan? | Pentingnya pemahaman dan kesadaran etika untuk membentuk perilaku kinerja positif. Individu yang memiliki etika kerja islam tinggi, akan memiliki akhlak yang baik untuk berpatisipasi dan terlibat dalam pekerjaan dengan cara yang baik pula. Penerapan etika islam dapat memberikan dampak signifikan terhadap pencegahan kecurangan melalui pemahaman dari nilai-nilai yang ada dalam etika tersebut. |