

**PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP
TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN KEPADA
KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA (BCA)**

**Sherlyn Novtrisya Melati Putri¹, Rogie Garcia Junior², Muhamad Marpin Putra³,
Khaila Humaira Ridwan⁴, Muhamad Fatih Azzam⁵, Farahdinny Siswajanth⁶**
sherlynnovtrisya@gmail.com¹, rogiegarciajunior@gmail.com², marpinputra30@gmail.com³,
khailahumaira24@gmail.com⁴, fatihazzam42@gmail.com⁵, farahdinny@unpak.ac.id⁶
Universitas Pakuan

Abstract: Good Corporate Governance (GCG) is currently always the main topic of discussion in the corporate/business environment and is the focus of regulators, investors, creditors and other stakeholders in all aspects of the company. Corporate Social Responsibility (CSR) is currently not voluntary but mandatory for several companies, including employees, to carry out or implement it. This is regulated in Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (UU PT), Article 74 of the Limited Liability Company Law Paragraphs 1-3. The research method used in preparing this journal is legal research based on the Library Research method. The search in question is looking for correct knowledge in the form of secondary, primary and tertiary legal materials that can be used to answer questions from ignorance or solve certain problems and aims to find answers systematically, methodologically, consistently, with certain thoughts. The formulation of the problem taken in this research is: 1. Has BCA implemented Good Governance by providing social responsibility to its employees? 2. What social responsibilities does BCA provide to its employees?

Keywords: Good Corporate Government (GCG), Corporate Social Responsibility (CSR), Employee.

PENDAHULUAN

Good Corporate Governance (GCG) saat ini selalu menjadi bahasan utama dalam lingkungan perusahaan/bisnis dan menjadi fokus regulator, investor, kreditor, serta pemangku kepentingan lainnya yang ada di seluruh aspek perusahaan. Sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran ekonomi bagi para pemegang saham, suatu nilai perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari perusahaan tersebut. Dengan adanya Good Corporate Governance (GCG) dapat disebut juga dengan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik merupakan sebuah upaya dari perusahaan untuk menciptakan suatu pola hubungan antara pemangku kepentingan satu dengan yang lainnya dalam sebuah perusahaan. Hubungan antar pemangku kepentingan ini merupakan sebuah syarat dalam mewujudkan kinerja perusahaan, dan akan mendukung peningkatan nilai perusahaan untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Good Corporate Governance (GCG) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan. GCG merupakan seperangkat prinsip tata kelola perusahaan yang baik yang mempunyai tujuan utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan pemangku kepentingan (stakeholder), dan meningkatkan kepatuhan suatu perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Implementasi GCG diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas badan perusahaan. Selain itu, GCG juga diarahkan untuk menciptakan pola hubungan yang kondusif saling menguntungkan bagi para pihak diantaranya pemegang saham, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya.

Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) terhadap tanggung jawab sosial perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR) kepada karyawan ini juga sangat erat kaitannya dengan upaya menciptakan lingkungan bisnis yang sehat, berkelanjutan, dan bertanggung jawab. GCG mengacu pada serangkaian prinsip, kebijakan, dan praktik yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola perusahaan secara efisien, transparan, dan akuntabel. Implementasi GCG dapat memberikan dampak positif terhadap hubungan antara perusahaan dengan pemangku kepentingan, termasuk karyawan. Selain itu, CSR atau Tanggung Jawab Sosial Perusahaan saat ini bukan bersifat sukarela melainkan bersifat wajib bagi beberapa perusahaan untuk melakukan atau menerapkannya. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT), Pasal 74 Undang-Undang Perseroan Terbatas yang berbunyi : (1) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). (2) TJSL merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. (3) Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya aturan ini, maka perusahaan khususnya perseroan terbatas yang bergerak di bidang dan atau berkaitan dengan sumber daya alam harus melaksanakan tanggung jawab sosialnya kepada karyawan dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah penelitian hukum yang didasarkan pada metode Penelitian Pustaka (Library Research). Pencarian yang dimaksud adalah mencari pengetahuan yang benar baik berupa bahan hukum sekunder, primer dan tersier yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan dari ketidaktahuan atau memecahkan permasalahan tertentu dan bertujuan untuk mencari jawaban secara sistematis, metodologis, konsisten, pemikiran tertentu, dan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum, dengan jalan menganalisisnya serta dilakukan terhadap fakta hukum tersebut, dan mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan. maka dari itu rumusan masalah yang akan diambil dari penelitian ini adalah: 1. Apakah pihak BCA sudah menerapkan Good Governance Governance dengan memberikan pertanggung jawaban sosial kepada para karyawannya?, 2. Tanggung Jawab Sosial apa saja yang diberikan oleh pihak BCA kepada para karyawannya?. Berdasarkan pada latar belakang diatas, peneliti pun tertarik mengangkat sebuah judul penelitian **“Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Kepada Karyawan Bank Central Asia (BCA)”**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Apakah pihak BCA sudah menerapkan Good Governance Governance dengan memberikan pertanggung jawaban sosial kepada para karyawan

Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan salah satu nilai yang ada pada BCA untuk seluruh pemangku kepentingan yang mendukung dan tumbuh bersama sama dengan BCA hingga saat ini. Kegiatan CSR ini memiliki tujuan berupa dukungan terhadap sembilan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) di bidang ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial. BCA meyakini kegiatan CSR dapat membantu pemangku kepentingan dan membawa manfaat lebih untuk kedepannya, Komitmen BCA terhadap kegiatan CSR telah diakui dengan berbagai penghargaan, yaitu : Indonesian CSR Brand Equity Award 2020 - Excellence Corporate Social Responsibility Program Kategori Bank, Indonesia Human Capital Awards (IHCA) VI 2020, Indonesia CSRxPKBL Award 2020 – Top 4 CSR, Category Finance, Subsector Bank BUKU 4, Foundation for International Human Rights Reporting Standards (FIHRRST) – Peringkat A+ Perusahaan Publik dengan Laporan Keberlanjutan Tahun 2019 Terbaik, dan Berita Satu Environmental, Social, and Governance (ESG) Award 2020.

Kegiatan CSR BCA mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) dan keuangan berkelanjutan. Komitmen BCA tersebut dituangkan dalam Pedoman Tata Kelola Keberlanjutan yang telah ada. Komitmen dan kebijakan ini sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Praktik Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik, dan juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Pasal 1 angka 3 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Pelaksanaan TJSL diharapkan dapat mendorong perilaku yang bertanggung jawab di kalangan karyawan BCA dan seluruh pemangku kepentingan. Seluruh informasi mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian program CSR dilaporkan secara komprehensif dalam Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan. Kegiatan CSR juga dipetakan untuk mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) dan Keuangan Berkelanjutan. Pemetaan/alokasi SDG dicantumkan dalam Laporan Keberlanjutan.

BCA telah menyusun pedoman tata kelola keberlanjutan yang mencakup aspek tanggung jawab sosial dan lingkungan serta ruang lingkup pelaksanaannya. Ruang lingkup CSR ditentukan oleh Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas,

khususnya Pasal 1 angka 3, yaitu kewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). Kegiatan CSR BCA ini sejalan dengan nilai-nilai inti ISO26000 dan merupakan program yang lebih dari sekadar kewajiban. Kegiatan CSR dirancang sesuai dengan strategi bisnis Bank dan kebutuhan pemangku kepentingan.

Selain itu, BCA sangat menghormati hak asasi manusia (HAM) dan menjadikannya sebagai acuan dalam mengelola ketenagakerjaan atau sumber daya manusia (SDM) yang ada. Hak dan kewajiban karyawan tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2019-2021. Komitmen BCA terhadap hak asasi manusia dan ketenagakerjaan dituangkan dalam Pedoman Tata Kelola Keberlanjutan yang merupakan bagian dari Pilar Budaya Keberlanjutan. Dimensi hak asasi manusia dalam pedoman tersebut mengacu pada ISO 26000 Guidance on Social Responsibility, yang menempatkan hak asasi manusia sebagai salah satu nilai utama dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Dari beberapa hal di atas mendukung bahwa BCA sudah menerapkan Good Corporate Governance dalam hal Tanggung Jawab Sosial Kepada Karyawan (CSR), Adapun aspek aspek pengaruh GCG terhadap tanggung jawab sosial kepada karyawan adalah:

1. Keseimbangan Antara Kepentingan Pemegang Saham dan Karyawan, GCG menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, termasuk karyawan. Dengan mengintegrasikan kepentingan semua pihak terkait, perusahaan cenderung mengambil keputusan yang lebih adil dan memperhatikan hak-hak karyawan.
2. Transparansi dan Akuntabilitas, Implementasi GCG memerlukan tingkat transparansi yang tinggi dalam pengelolaan perusahaan. Keterbukaan ini dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang kebijakan, tujuan, dan kinerja perusahaan. Seiring dengan itu, karyawan dapat merasa lebih diakui dan memahami tanggung jawab perusahaan terhadap mereka.
3. Pengelolaan Risiko dan Keberlanjutan, GCG membantu perusahaan dalam mengelola risiko dengan baik. Dengan mengadopsi praktik GCG, perusahaan dapat meminimalkan risiko yang mungkin memengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan kompensasi, atau kondisi kerja.
4. Peningkatan Kepuasan dan Produktivitas Karyawan, Suasana kerja yang adil dan transparan yang dihasilkan dari penerapan GCG dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung lebih berkomitmen dan produktif.
5. Pemenuhan Kewajiban Hukum dan Etika, Prinsip GCG mendorong perusahaan untuk mematuhi peraturan dan norma etika yang berlaku. Dengan mematuhi kewajiban hukum dan etika, perusahaan dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan, memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memenuhi hak-hak dasar karyawan.
6. Meningkatkan Reputasi Perusahaan, Perusahaan yang menerapkan GCG dengan baik cenderung memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat. Hal ini juga menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan di kalangan karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas mereka.
7. Daya Saing Perusahaan, Perusahaan dengan tata kelola yang baik dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen. Ini dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam pasar tenaga kerja.

Dengan beberapa aspek di atas perusahaan dapat lebih memahami pentingnya penerapan GCG untuk menjaga dan meningkatkan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Penerapan GCG bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga investasi dalam keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, penerapan GCG dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan sebagai salah satu pemangku kepentingan perusahaan.

Tanggung Jawab Sosial diberikan oleh pihak BCA kepada Karyawan

BCA memastikan seluruh karyawan mendapatkan perlakuan, promosi, dan gaji yang setara baik dalam penilaian kinerja maupun evaluasi kinerja. Penilaian kinerja dilakukan terhadap seluruh pegawai, tanpa memandang gender, usia, suku, agama, ras, atau hal lain yang mengandung unsur diskriminatif lainnya. BCA juga menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawan berupa ruang laktasi di beberapa kantor wilayah dan kantor pusat. Fasilitas ini merupakan bentuk penghormatan pihak BCA atas hak dan keberadaan pekerja perempuan. BCA juga memastikan suami dan anak dari pekerja perempuan memiliki akses terhadap fasilitas kesehatan. Hal ini berkaitan dengan HAM dari masing-masing individu yang bekerja sebagai karyawan BCA.

Keberhasilan BCA dalam menerapkan prinsip-prinsip hak asasi manusia tercermin dari penghargaan yang diberikan oleh The International Foundation for Human Rights Reporting Standards (FIHRRST) sebagai "Perusahaan Publik dengan Laporan Keberlanjutan Terbaik dengan nilai A+ di tahun 2019". Penghargaan ini diberikan berdasarkan penilaian atas kelengkapan pengungkapan isu-isu ekonomi, sosial, lingkungan, dan isu-isu keberlanjutan lainnya berdasarkan POJK No. 51/POJK.03/2017 dan indikator standar GRI. Pencapaian ini secara tidak langsung membuktikan bahwa BCA patuh terhadap peraturan dan standar yang berlaku serta menunjukkan kinerja keberlanjutan secara menyeluruh, termasuk dalam isu HAM, melalui kebijakan, pelatihan, sosialisasi prosedur HAM kepada karyawan, dan lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) bagi BCA memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja BCA. BCA berkomitmen terhadap kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (K3). Komitmen BCA terhadap tanggung jawab sosial mencakup transparansi informasi kepada karyawan, penegakan perjanjian kerja bersama (PKB), pengembangan pribadi dan profesional, kesetaraan kesempatan kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif, termasuk program kompensasi dan tunjangan yang tercermin dalam kebijakan tersebut. Kebijakan SDM BCA juga mencakup aspek K3. BCA berkomitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang tercermin dari tidak adanya sanksi atau pengaduan dari karyawan terkait ketenagakerjaan. BCA melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung praktik ketenagakerjaan dan K3, antara lain:

1. Kesetaraan Gender dan Kesempatan Kerja

BCA menghormati hak atas kesempatan yang sama dan kesetaraan gender di lingkungan kerja, termasuk dengan memberikan kesempatan yang sama dalam hal pengembangan karir sesuai dengan kemampuan/kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. BCA tidak melakukan diskriminasi atas dasar suku, agama, ras, golongan, maupun jenis kelamin dalam memberikan kesempatan kerja. Karyawan wanita memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan pria untuk mencapai level manajemen tertinggi.

2. Pendidikan dan/atau Pelatihan

Tanggung jawab sosial di lingkungan pekerjaan yang diberikan oleh BCA diimplementasikan melalui pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, meliputi materi perbankan dan soft skill mengenai kepemimpinan, karakter, pengetahuan profesional, kepribadian, keahlian tertentu dan pelestarian lingkungan. Pelatihan ini diberikan dalam bentuk in-class training, e-learning, pelatihan e-learning, pembinaan (coaching), dan pendampingan (mentoring).

3. Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan

BCA menjaga jalur komunikasi terbuka dengan karyawannya. Karyawan dapat menggunakan fasilitas komunikasi internal seperti Halo SDM (66900) yang dapat

diakses melalui jaringan telepon internal. Selain itu mendirikan saluran pelapor pelanggaran atau saluran Whistleblowing System (WBS) Ini juga berfungsi sebagai saluran komunikasi bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan yang ada dilingkungan pekerjaan. Saluran dan sarana komunikasi yang tersedia dapat digunakan untuk memperoleh informasi mengenai ketenagakerjaan dan hubungan industrial. BCA menjamin kerahasiaan informasi dan data karyawan melalui layanan Halo SDM dan WBS.

4. Sarana dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kenyamanan kerja merupakan faktor penting yang menunjang prestasi dan kinerja bagi para karyawan agar terciptanya suatu lingkungan yang baik. BCA memperhatikan kelengkapan, kecukupan dan kelayakan dari sarana peralatan kerja, kebersihan lingkungan, penataan ruang, serta kecukupan peralatan keselamatan karyawan, baik di kantor pusat, kantor wilayah maupun kantor cabang.

5. Kesehatan Pekerja

Karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan yang meliputi rawat inap, rawat jalan, persalinan, pemeriksaan mata, pembuatan kaca mata, perawatan gigi, pemeriksaan laboratorium, medical check up, pap smear dan memberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan secara berkala, khususnya bagi karyawan yang berusia 40 tahun ke atas dan pasangannya. BCA juga bekerja sama dengan Halodoc sebagai media konsultasi kesehatan secara online. BCA juga menyediakan layanan kesehatan dari pemerintah dimana karyawan dan keluarganya didaftarkan menjadi peserta BPJS Kesehatan.

Fasilitas serta pertanggungjawaban sosial yang diberikan kepada para karyawan BCA memberikan keamanan, kenyamanan, serta menunjang para karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewenangan yang dilimpahkan kepada mereka dilingkungan pekerjaan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan salah satu nilai yang ada pada BCA untuk seluruh pemangku kepentingan yang mendukung dan tumbuh bersama sama dengan BCA hingga saat ini. Kegiatan CSR ini memiliki tujuan berupa dukungan terhadap sembilan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) di bidang ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial. BCA meyakini kegiatan CSR dapat membantu pemangku kepentingan dan membawa manfaat lebih untuk kedepannya. Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Pasal 1 angka 3 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Pelaksanaan TJSL diharapkan dapat mendorong perilaku yang bertanggung jawab di kalangan karyawan BCA dan seluruh pemangku kepentingan. Selain itu, BCA sangat menghormati hak asasi manusia (HAM) dan menjadikannya sebagai acuan dalam mengelola ketenagakerjaan atau sumber daya manusia (SDM) yang ada. Adapun aspek aspek pengaruh GCG terhadap tanggung jawab sosial kepada karyawan adalah: Keseimbangan Antara Kepentingan Pemegang Saham dan Karyawan; Transparansi dan Akuntabilitas; Pengelolaan Risiko dan Keberlanjutan; Peningkatan Kepuasan dan Produktivitas Karyawan; Pemenuhan Kewajiban Hukum dan Etika; Meningkatkan Reputasi Perusahaan Daya Saing Perusahaan. Dengan beberapa aspek diatas perusahaan dapat lebih memahami pentingnya penerapan GCG untuk menjaga dan meningkatkan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Penerapan GCG bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga investasi dalam keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, penerapan GCG dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan sebagai salah satu pemangku kepentingan perusahaan.

BCA memastikan seluruh karyawan mendapatkan perlakuan, promosi, dan gaji yang setara baik dalam penilaian kinerja maupun evaluasi kinerja. Penilaian kinerja dilakukan terhadap seluruh pegawai, tanpa memandang gender, usia, suku, agama, ras, atau hal lain yang mengandung unsur diskriminatif lainnya. BCA melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung praktik ketenagakerjaan dan K3, antara lain: Kesetaraan Gender dan Kesempatan Kerja; Pendidikan dan/atau Pelatihan; Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan; Sarana dan Keselamatan Kerja; dan Kesehatan Pekerja..

DAFTAR PUSTAKA

- BCA, 'Tanggung Jawab Sosial Perusahaan', Bca.Co.Id, 2023, p. 1
<<https://www.bca.co.id/id/tentang-bca/CSR/Tanggung-Jawab-Sosial-Perusahaan>>
- Ernawan, E, 'Tanggung Jawab Sosial Perusahaan', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2014, 550–60
- FCGI, *Seri Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance) Jilid II* (Jakarta: FCGI, 2003)
- Indonesia, 'UU Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 74', Perseroan Terbatas, 2007
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan, 'POJK No. 51 /POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, Dan Perusahaan Publik', 2017, 1–15
- Schol of Accounting, 'Good Corporate Governance (GCG) Dan Pedoman Etika Dalam Perusahaan', *Binus University*, 2020, p. 1 <<https://accounting.binus.ac.id/2020/06/30/good-corporate-governance-gcg-dan-pedoman-etika-dalam-perusahaan/>>
- Wibowo, Edi, 'Implementasi Good Corporate Governance Di Indonesia', *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10.2 (2010), 129–38