Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 04, Desember 2026

PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN HUKUM PADA PERUSAHAAN PENGOLAHAN MINYAK KELAPA SAWIT

Yoel Roilen Bignover Siahaan1, Martono Anggusti2

Prodi Ilmu Hukum,Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan

siahaanyoel56@gmail.com1, martono.anggusti@uhn.ac.id2

ABSTRAK

Good Corporate Governance merupakan salah satu instrumen penting dalam memastikan perusahaan dikelola secara transparan, akuntabel, bertanggung jawab, independen, dan berkeadilan. Penerapan tata kelola yang baik memiliki keterkaitan erat dengan kepatuhan hukum karena keberadaan aturan internal maupun peraturan perundang-undangan tidak akan efektif apabila tidak didukung oleh mekanisme pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Good Corporate Governance dalam kaitannya dengan peningkatan kepatuhan hukum pada PT Inno-Wangsa Oils & Fats, mengidentifikasi kendala kepatuhan pekerja terhadap Peraturan Perusahaan, serta menganalisis upaya yang dapat dilakukan untuk mengintegrasikan prinsip Good Corporate Governance dengan sistem manajemen perusahaan yang ada. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan empiris. Data primer diperoleh melalui proses wawancara dengan Human Resources Department, observasi selama kegiatan magang, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Inno-Wangsa Oils & Fats telah memiliki sistem manajemen ISO yang mendukung pengendalian proses, dokumentasi, audit, dan perbaikan berkelanjutan, tetapi prinsip Good Corporate Governance belum secara formal terintegrasi secara menyeluruh dalam sistem manajemen perusahaan. Permasalahan yang ditemukan tidak semata-mata hanya berkaitan dengan ketiadaan aturan, melainkan lebih pada kesenjangan antara aturan tertulis dengan implementasi di lapangan. Beberapa kendala meliputi keterbatasan pemahaman pekerja, sosialisasi yang belum optimal, pengawasan yang perlu diperkuat, ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan, kebiasaan kerja, kurangnya keteladanan, resistensi terhadap perubahan, serta potensi intervensi kepentingan pribadi.Maka dari itu, penguatan GCG perlu diarahkan pada integrasi dengan sistem ISO melalui penguatan legal compliance, pembagian tanggung jawab, audit kepatuhan, mekanisme pengaduan, pencegahan konflik kepentingan, penegakan aturan yang objektif, serta corrective action dan continuous improvement. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas GCG tidak ditentukan hanya oleh keberadaan aturan, tetapi oleh kemampuan perusahaan

mengubah aturan tersebut menjadi budaya kepatuhan yang konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kata Kunci: Good Corporate Governance, Kepatuhan Hukum, Tata Kelola Perusahaan, ISO, Legal Compliance.

ABSTRACT

Good Corporate Governance (GCG) serves as a vital instrument for ensuring that a company is managed with transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness. The implementation of sound corporate governance is closely linked to legal compliance; internal policies and statutory regulations cannot be effective without robust mechanisms for execution, oversight, and accountability. This study aims to analyze the implementation of Good Corporate Governance in relation to enhancing legal compliance at PT Inno-Wangsa Oils & Fats, identify obstacles to employee compliance with company regulations, and examine strategies to integrate GCG principles into the company's existing management system. The research employs an empirical-juridical method, utilizing both statutory and empirical approaches. Primary data were gathered through interviews with the Human Resources Department, observations during an internship, and documentation, while secondary data were obtained through a literature review. The findings indicate that while PT Inno-Wangsa Oils & Fats possesses an ISO management system that supports process control, documentation, auditing, and continuous improvement, GCG principles have not yet been formally and comprehensively integrated into the company's management framework. The issues identified stem not merely from an absence of rules, but rather from a gap between written policies and their practical implementation. Challenges include limited employee understanding, suboptimal dissemination of information, a need for stronger oversight, inconsistent application of rules, entrenched work habits, a lack of exemplary leadership, resistance to change, and the potential for personal interests to interfere. Consequently, strengthening GCG should focus on integration with the ISO system—specifically through enhanced legal compliance, clear delineation of responsibilities, compliance audits, grievance mechanisms, the prevention of conflicts of interest, objective enforcement of rules, and the implementation of corrective actions and continuous improvement. This research demonstrates that the effectiveness of Good Corporate Governance (GCG) is not determined solely by the existence of rules, but rather by a company's ability to transform those rules into a culture of compliance that is both consistent and accountable.

Keywords: Good Corporate Governance, Legal Compliance, Corporate Governance, ISO, Legal Compliance.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak hanya berorientasi pada suatu pencapaian keuntungan, tetapi juga dituntut untuk bagaimana menjalankan suatu kegiatan secara bertanggung jawab, sesuai dengan hukum, serta memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan. Perkembangan tata kelola perusahaan menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menghasilkan suatu keuntungan saja, tetapi juga oleh kemampuan membangun sistem pengendalian yang mampu mencegah penyimpangan, mengelola risiko, memastikan kepatuhan, dan mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang diambil. Dalam konteks ini, Good Corporate Governance menjadi penting karena tata kelola perusahaan pada dasarnya berkaitan dengan struktur dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan arah perusahaan, mencapai tujuan, melakukan pengawasan, serta memastikan adanya pertanggungjawaban.

Prinsip G20/OECD tentang tata kelola perusahaan menempatkan supremasi hukum, transparansi, pengawasan, akuntabilitas, serta keberlanjutan sebagai bagian yang penting dalam kerangka tata kelola yang efektif. OECD menjelaskan bahwa tata kelola perusahaan menyediakan struktur dan sistem mengenai bagaimana perusahaan diarahkan, bagaimana tujuan ditetapkan, bagaimana tujuan tersebut dicapai, dan bagaimana kinerja perusahaan dipantau.Akan tetapi, prinsip tersebut bukan merupakan pengganti hukum nasional dan bersifat sebagai pedoman atau suatu tolok ukur yang dapat digunakan sesuai dengan kondisi hukum dan kelembagaan masing-masing negara.

Dalam konteks Indonesia, tata kelola perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kewajiban hukum yang melekat pada perseroan. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjadi salah satu dasar utama pengaturan perseroan, termasuk mengenai organ perseroan, tanggung jawab Direksi dan Dewan Komisaris, laporan tahunan, serta tanggung jawab sosial dan lingkungan.Maka dari itu, pembahasan mengenai GCG tidak seharusnya ditempatkan hanya sebagai persoalan manajemen, tetapi juga sebagai bagian dari upaya memastikan perusahaan menjalankan kewajiban hukumnya secara sistematis.

Permasalahan yang sering muncul dalam praktiknya justru sering kali bukan karena perusahaan tidak mempunyai aturan. Perusahaan dapat memiliki Peraturan Perusahaan, SOP, kebijakan internal, sistem audit, dan berbagai instrumen pengendalian, tetapi keberadaan dokumen tersebut belum tentu menghasilkan kepatuhan apabila tidak diikuti dengan pemahaman, pengawasan, keteladanan, konsistensi penegakan,

dan mekanisme evaluasi. Dengan kata lain, terdapat perbedaan antara kepatuhan yang secara formal tertulis dalam dokumen perusahaan dengan kepatuhan yang benar-benar terjadi dalam kegiatan operasional. Kesenjangan inilah yang menjadi suatu persoalan penting dalam penerapan GCG.

PT Inno-Wangsa Oils & Fats merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak kelapa sawit, khususnya kegiatan pemurnian atau refinery minyak sawit. Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang dan wawancara dengan Human Resources Department, perusahaan telah memiliki sistem manajemen ISO yang digunakan untuk mendukung pengendalian proses, dokumentasi, audit, dan perbaikan berkelanjutan. Akan tetapi, berdasarkan keterangan tersebut, prinsip Good Corporate Governance belum secara formal diintegrasikan secara menyeluruh ke dalam sistem manajemen perusahaan.

Kondisi tersebutlah yang menimbulkan persoalan yang menarik untuk dikaji.Ketika perusahaan telah memiliki sistem pengendalian melalui ISO, mengapa masih diperlukan penguatan GCG? Maka dari itu Jawabannya terletak pada perbedaan fungsinya. Sistem ISO pada dasarnya menyediakan mekanisme pengelolaan dan pengendalian sistem, sedangkan GCG memberikan kerangka tata kelola yang menekankan bagaimana kewenangan, tanggung jawab, transparansi, akuntabilitas, konflik kepentingan, dan kepatuhan dijalankan. Dengan demikian, persoalannya bukan memilih antara GCG atau ISO, melainkan bagaimana kedua sistem tersebut dapat diintegrasikan dengan baik sehingga saling memperkuat.

Hasil wawancara dengan HRD menunjukkan adanya beberapa persoalan dalam meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap suatu Peraturan Perusahaan. Persoalan tersebut antara lain masih terdapat keterbatasan pemahaman pekerja terhadap aturan dan konsekuensinya, sosialisasi yang belum optimal, pengawasan di lapangan yang perlu diperkuat, penerapan aturan yang belum selalu konsisten, kebiasaan kerja yang telah terbentuk, kurangnya keteladanan dari sebagian atasan, resistensi terhadap perubahan, serta potensi intervensi kepentingan pribadi dalam pengambilan suatu keputusan. Temuan inilah yang memperlihatkan bahwa masalah kepatuhan tidak dapat hanya dibebankan kepada pekerja. Kepatuhan merupakan suatu persoalan organisasi karena dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan membuat aturan, mensosialisasikan sutu aturan, mengawasi pelaksanaan, memberikan contoh, dan menjatuhkan konsekuensi.

Hal tersebut menjadi sangat penting karena suatu perusahaan yang hanya berfokus pada pembuatan aturan berpotensi menghasilkan apa yang

dapat disebut sebagai *formal compliance*, yaitu kondisi dimana ketika suatu perusahaan terlihat memiliki banyak dokumen kepatuhan tetapi belum tentu memiliki budaya kepatuhan yang kuat juga. GCG seharusnya tidak berhenti pada kepemilikan dokumen saja, melainkan harus mampu memastikan bahwa setiap aturan-aturan memiliki penanggung jawab, mekanisme pengawasan, bukti pelaksanaan, serta konsekuensi terhadap ketidakpatuhan. Maka Dengan demikian, kualitas tata kelola dapat dilihat dari kemampuan perusahaan mengubah norma menjadi perilaku organisasi.

Penelitian ini menjadi berbeda dari pembahasan GCG yang hanya menempatkan tata kelola dalam hubungan antara pemegang saham, Direksi, dan Dewan Komisaris. Penelitian ini menempatkan GCG dalam perspektif kepatuhan hukum pada tingkat operasional perusahaan dengan melihat hubungan antara sistem manajemen ISO, Peraturan Perusahaan, perilaku pekerja, pengawasan, dan mekanisme penegakan aturan. Maka dengan demikian, fokus penelitian diarahkan pada bagaimana prinsip GCG dapat digunakan untuk menjembatani kesenjangan antara aturan dengan praktik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan Good Corporate Governance pada PT Inno-Wangsa Oils & Fats dalam kaitannya dengan peningkatan kepatuhan hukum perusahaan dan pekerja, mengidentifikasi hambatan yang memengaruhi kepatuhan pekerja terhadap Peraturan Perusahaan, serta merumuskan upaya penguatan GCG melalui integrasi dengan sistem manajemen ISO yang telah diterapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yaitu metode penelitian yang mengkaji hukum tidak hanya sebagai norma tertulis, tetapi juga melihat bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik. Penelitian ini dilakukan pada PT Inno-Wangsa Oils & Fats dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan empiris. Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum yang berkaitan dengan perseroan, ketenagakerjaan, lingkungan hidup, tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta kepatuhan perusahaan. Pendekatan empiris digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai penerapan tata kelola dan kepatuhan dalam praktik perusahaan.

Sementara Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Human Resources Department, observasi selama kegiatan magang, serta dokumentasi yang berkaitan dengan sistem manajemen perusahaan. Sementara Data sekunder diperoleh

melalui studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan publikasi yang berkaitan dengan Good Corporate Governance dan kepatuhan hukum. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan menghubungkan temuan lapangan dengan prinsip-prinsip GCG dan ketentuan hukum yang relevan. Analisis dilakukan untuk melihat bukan hanya keberadaan aturan, tetapi juga kesenjangan antara aturan yang berlaku dengan penerapannya dalam praktik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, PT Inno-Wangsa Oils & Fats telah memiliki sistem manajemen ISO yang memberikan kerangka dalam pengendalian proses, dokumentasi, audit, serta perbaikan berkelanjutan. Keberadaan sistem tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak berada dalam kondisi yang tanpa sistem pengendalian. Justru sebaliknya, perusahaan telah memiliki fondasi pengendalian yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Salah satu Persoalan yang ditemukan adalah belum adanya integrasi formal antara instrumen pengendalian tersebut dengan prinsip GCG sebagai kerangka tata kelola perusahaan.

Sehingga Kondisi tersebut perlu dilihat secara kritis. Keberadaan sistem ISO tidak secara otomatis berarti seluruh aspek tata kelola perusahaan telah berjalan dengan baik. ISO dapat membantu perusahaan memastikan bahwa prosedur tertentu dijalankan secara konsisten, tetapi tata kelola yang baik membutuhkan pertanyaan yang lebih luas, yaitu siapa yang akan bertanggung jawab, bagaimana nantinya keputusan yang dibuat, apakah keputusan tersebut bebas dari konflik kepentingan, apakah aturan diterapkan secara adil, bagaimana pelanggaran dilaporkan, dan bagaimana manajemen mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil. Oleh karena itu, ISO dan GCG memiliki ruang lingkup yang dapat saling melengkapi.

Perbedaan fungsi antara ISO dan Good Corporate Governance perlu dipahami agar integrasi keduanya tidak dipandang sebagai penggabungan dua sistem yang memiliki fungsi yang sama. Sistem ISO lebih berorientasi pada sistem manajemen, pengendalian proses, dokumentasi, audit, penanganan ketidaksesuaian, dan juga perbaikan berkelanjutan. Sementara itu juga, Good Corporate Governance memberikan sebuah kerangka mengenai bagaimana kewenangan dijalankan, bagaimana keputusan dibuat dan dipertanggungjawabkan, bagaimana konflik kepentingan dikendalikan, serta bagaimana prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian, ISO dapat berfungsi sebagai infrastruktur pengendalian, sedangkan GCG memberikan kerangka tata kelola dalam penggunaan kewenangan dan pengambilan keputusan. Integrasi

keduanya diperlukan agar sistem manajemen yang telah dimiliki perusahaan tidak hanya menghasilkan kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga mendorong pengambilan keputusan yang bertanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan.

Temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi normatif dan kondisi empiris dalam penerapan kepatuhan perusahaan. Sehingga Secara normatif, perusahaan telah memiliki berbagai instrumen pengendalian berupa Peraturan Perusahaan, SOP, sistem manajemen ISO, audit, serta juga mekanisme dokumentasi. Akan tetapi, apabila dilihat dari sudut pandang secara empiris masih ditemukan keterbatasan pemahaman pekerja, sosialisasi yang belum optimal, pengawasan yang perlu diperkuat, penerapan aturan yang belum selalu konsisten, kebiasaan kerja, serta resistensi terhadap perubahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan instrumen kepatuhan belum secara otomatis menghasilkan kepatuhan substantif. Dengan demikian, persoalan yang dihadapi perusahaan bukan semata-mata mengenai ada atau tidaknya aturan, melainkan mengenai efektivitas aturan tersebut dalam membentuk perilaku dan memastikan setiap pihak menjalankan kewenangannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam perspektif GCG, transparansi merupakan salah satu aspek yang penting dalam menciptakan sebuah kepatuhan. Transparansi pada tingkat perusahaan tidak harus dimaknai sebagai membuka seluruh informasi perusahaan kepada publik, tetapi sebagai penyediaan informasi yang relevan kepada pihak yang memang berhak mengetahuinya. Dalam konteks hubungan kerja, pekerja perlu mengetahui Peraturan Perusahaan, SOP yang berkaitan dengan pekerjaannya, hak dan kewajibannya, serta konsekuensi terhadap pelanggaran. Prinsip OECD juga salah satu yang menempatkan keterbukaan dan transparansi sebagai salah satu unsur penting tata kelola perusahaan.

Berdasarkan temuan lapangan yang diperoleh, masih adanya keterbatasan pemahaman pekerja terhadap aturan yang menunjukkan bahwa persoalan transparansi belum cukup diselesaikan hanya dengan menyediakan dokumen saja. Dokumen yang tersedia tetapi tidak dipahami tidak menghasilkan kepatuhan yang efektif. Dalam penelitian ini, sebuah kepatuhan hukum tidak hanya dipahami sebagai keberadaan peraturan atau dokumen internal perusahaan, tetapi juga dilihat dari kesesuaian antara ketentuan yang berlaku dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Kepatuhan ini dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu pemahaman pekerja terhadap Peraturan Perusahaan dan SOP, pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur, konsistensi pengawasan, dokumentasi terhadap pelaksanaan dan pelanggaran, pemberian tindakan terhadap ketidakpatuhan, serta tindak

lanjut terhadap temuan melalui tindakan korektif. Pendekatan tersebut sangat penting karena keberadaan aturan secara formal belum dapat menunjukkan bahwa kepatuhan telah berjalan secara efektif. Maka Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa suatu aturan tidak hanya tersedia dan disosialisasikan, tetapi juga dapat dipahami, dilaksanakan, diawasi, dan dievaluasi secara berkelanjutan.

Maka dari itu, perusahaan perlu mengubah pola sosialisasi dari sekadar penyampaian informasi menjadi proses pembentukan pemahaman. Sosialisasi dapat dilakukan secara berkala melalui kegiatan briefing, pelatihan, simulasi kasus, evaluasi pemahaman, dan komunikasi internal. Dengan cara tersebutlah, pekerja tidak hanya mengetahui bahwa aturan itu ada, tetapi memahami mengapa aturan tersebut harus juga dipatuhi.

Persoalan berikutnya adalah akuntabilitas.berbicara mengenai Akuntabilitas artinya menghendaki adanya kejelasan mengenai siapa yang memiliki kewenangan dan siapa yang bertanggung jawab atas suatu keputusan. Dalam praktik perusahaan, Ketika terjadi pelanggaran, perlu diketahui siapa yang menerima laporan, siapa yang melakukan pemeriksaan, siapa yang memberikan penilaian, siapa yang mengambil keputusan, dan siapa juga yang melakukan monitoring terhadap tindak lanjut tersebut. Tanpa pembagian tanggung jawab yang jelas, penegakan aturan dapat menjadi tidak konsisten dan berpotensi menimbulkan keputusan yang sulit dipertanggungjawabkan.

Maka dari itu, perusahaan dapat mengembangkan *Legal Compliance Matrix* yang menghubungkan setiap kewajiban hukum dengan unit atau PIC yang memang betul bertanggung jawab, ini merupakan bentuk bukti kepatuhan, batas waktu, serta status tindak lanjut. Instrumen tersebut akan membantu mengubah kepatuhan hukum dari konsep yang abstrak menjadi kewajiban yang dapat diukur dan diawasi. Hal ini sangat sejalan dengan gagasan tata kelola OECD bahwa kerangka tata kelola yang efektif harus didukung oleh aturan yang transparan, dapat ditegakkan, serta memiliki mekanisme pengawasan yang efektif.

Prinsip responsibilitas juga perlu ditempatkan sebagai bagian utama dari tata kelola. Perusahaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap pemegang saham, tetapi juga memiliki kewajiban hukum terhadap pekerja, masyarakat, lingkungan, dan pemangku kepentingan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun *Legal Compliance Register* yang secara berkala diperbarui dan memuat peraturan yang relevan dengan kegiatan perusahaan. Register tersebut dapat mencakup ketentuan mengenai perseroan, ketenagakerjaan, keselamatan kerja, lingkungan hidup,

perizinan, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Dalam kaitannya dengan kegiatan pengolahan minyak kelapa sawit, aspek lingkungan ini memiliki posisi penting. Kepatuhan lingkungan tidak seharusnya dipandang hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai bagian dari risiko hukum dan keberlanjutan perusahaan. Apabila aspek lingkungan tidak dikelola secara memadai, perusahaan tidak hanya menghadapi risiko administratif, tetapi juga dapat menghadapi konsekuensi hukum, reputasi, maupun hubungan dengan masyarakat.Maka Karena itu, aspek lingkungan perlu dimasukkan ke dalam sistem kepatuhan dan audit internal perusahaan.

Kesenjangan antara aturan dan pelaksanaan juga dapat menimbulkan risiko bagi perusahaan. Dari perspektif hukum, ketidakpatuhan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan maupun ketentuan internal perusahaan. Dari perspektif operasional, lemahnya kepatuhan dapat menyebabkan prosedur tidak dilaksanakan secara konsisten dan mengurangi efektivitas pengendalian internal. Sementara dari perspektif tata kelola, penerapan aturan yang tidak konsisten dapat mengurangi akuntabilitas, menimbulkan persepsi ketidakadilan, serta melemahkan kepercayaan terhadap mekanisme pengawasan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan GCG perlu diarahkan tidak hanya sebagai instrumen untuk memenuhi prinsip tata kelola, tetapi juga sebagai mekanisme preventif untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan mengurangi risiko hukum maupun operasional yang muncul akibat ketidakpatuhan.

Prinsip independensi juga relevan dengan temuan mengenai potensi intervensi kepentingan pribadi. Keputusan perusahaan seharusnya tidak dipengaruhi oleh hubungan pribadi, kedekatan, jabatan, ataupun kepentingan tertentu yang dapat mengganggu objektivitas. Persoalan ini menjadi semakin penting dalam penanganan pelanggaran karena keputusan yang berbeda terhadap kasus yang sama dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan kepercayaan pekerja terhadap sistem perusahaan.

Dalam konteks tersebut, perusahaan perlu membangun mekanisme konflik kepentingan. Setiap pihak yang memiliki kepentingan pribadi dalam suatu keputusan perlu mengungkapkan kepentingannya dan, apabila diperlukan, tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Mekanisme ini tidak harus dibuat rumit. Yang lebih penting adalah adanya aturan yang jelas, dokumentasi, dan keberanian organisasi untuk memastikan bahwa keputusan perusahaan didasarkan pada fakta dan ketentuan, bukan pada hubungan personal.

Persoalan konsistensi dalam penerapan aturan juga menjadi salah satu temuan penting. Peraturan Perusahaan akan kehilangan daya efektif apabila diterapkan secara berbeda terhadap orang atau keadaan yang relatif sama. Konsistensi tidak berarti setiap pelanggaran harus diberikan sanksi yang identik, karena tingkat pelanggaran, kondisi, dan ketentuan yang berlaku dapat berbeda. Namun, proses pemeriksaan dan dasar pengambilan keputusan harus dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, prinsip kewajaran tidak hanya berarti memperlakukan setiap orang sama, tetapi memastikan bahwa perbedaan perlakuan memiliki dasar yang objektif.

Atas dasar tersebut, mekanisme penanganan pelanggaran perlu dibuat secara sistematis, dimulai dari adanya laporan atau temuan, verifikasi, pemeriksaan, pemberian kesempatan untuk memberikan klarifikasi, penilaian berdasarkan aturan, pengambilan keputusan, pemberian tindakan sesuai ketentuan, dokumentasi, dan monitoring. Mekanisme ini sekaligus dapat diintegrasikan dengan sistem ISO sehingga setiap ketidaksesuaian dapat dicatat dan ditindaklanjuti melalui *corrective action*.

Kendala berupa kebiasaan kerja dan resistensi terhadap perubahan juga menunjukkan bahwa kepatuhan tidak semata-mata merupakan persoalan hukum, tetapi juga persoalan budaya organisasi. Peraturan yang baik tidak akan berjalan apabila organisasi terbiasa membiarkan pelanggaran kecil, menganggap aturan sebagai formalitas, atau hanya bertindak ketika pelanggaran telah menimbulkan masalah. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan perlu membangun budaya bahwa kepatuhan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari, bukan sekadar kewajiban ketika audit berlangsung.

Keteladanan pimpinan menjadi sangat penting dalam konteks tersebut. Pekerja akan sulit menerima penegakan aturan apabila pimpinan sendiri tidak menunjukkan kepatuhan terhadap aturan yang sama. Oleh karena itu, GCG harus dimulai dari tingkat manajemen. Kepatuhan tidak dapat hanya dibebankan kepada pekerja melalui sanksi, tetapi harus dibangun melalui contoh, konsistensi, komunikasi, dan pengawasan. Dengan demikian, tanggung jawab atas kepatuhan merupakan tanggung jawab organisasi secara keseluruhan.

Pada titik inilah integrasi GCG dengan sistem ISO menjadi relevan. Sistem ISO yang telah berjalan dapat digunakan sebagai infrastruktur pengendalian, sementara GCG memberikan arah mengenai prinsip dan perilaku tata kelola yang harus diwujudkan. Setiap audit internal dapat diperluas tidak hanya untuk menilai kesesuaian prosedur operasional, tetapi juga menilai kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan, kewajiban hukum, konflik kepentingan, dokumentasi keputusan, serta efektivitas tindakan korektif.

Model tersebut menciptakan suatu siklus yang lebih komprehensif, yaitu identifikasi kewajiban hukum, penyusunan atau penyesuaian aturan internal, sosialisasi, pelaksanaan, monitoring, audit, identifikasi ketidaksesuaian, *corrective action*, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan. Dengan mekanisme tersebut, GCG tidak berdiri sebagai sistem tambahan, melainkan menjadi perspektif yang memperkuat sistem manajemen yang sudah ada.

Pendekatan tersebut juga sejalan dengan prinsip OECD yang menekankan bahwa kerangka tata kelola harus konsisten dengan supremasi hukum serta mendukung pengawasan dan penegakan yang efektif. OECD juga menekankan bahwa tata kelola yang dirancang dengan baik dapat membantu membangun akuntabilitas melalui struktur, prosedur, dan mekanisme *checks and balances*.

Selain audit, perusahaan juga perlu menyediakan mekanisme pengaduan internal. Mekanisme pengaduan memiliki fungsi penting karena tidak semua pelanggaran dapat ditemukan melalui pengawasan langsung. Pekerja yang melihat pelanggaran, konflik kepentingan, atau tindakan yang tidak sesuai aturan perlu memiliki saluran untuk menyampaikan laporan. Namun, keberadaan saluran pengaduan saja tidak cukup. Perusahaan juga perlu menjamin adanya prosedur penerimaan, verifikasi, pemeriksaan, penyelesaian, dokumentasi, dan tindak lanjut yang jelas.

Penerapan GCG juga perlu dikaitkan dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam kerangka hukum perseroan bukan semata-mata kegiatan filantropi, tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan yang memiliki dasar hukum. Karena itu, kegiatan sosial dan lingkungan perlu direncanakan, memiliki tujuan yang jelas, didukung pengelolaan anggaran yang dapat dipertanggungjawabkan, serta dievaluasi. Dengan demikian, program TJSL dapat menjadi bagian dari tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab, bukan hanya kegiatan yang bersifat seremonial.

Secara lebih kritis, penelitian ini menunjukkan bahwa persoalan utama PT Inno-Wangsa Oils & Fats bukan kekurangan aturan, tetapi risiko terjadinya jarak antara *rule* dan *practice*. Perusahaan dapat memiliki Peraturan Perusahaan, SOP, sistem ISO, audit, dan berbagai dokumen pengendalian, tetapi seluruh instrumen tersebut kehilangan efektivitas apabila tidak diterjemahkan menjadi perilaku yang konsisten. Oleh sebab itu, ukuran keberhasilan GCG seharusnya tidak hanya dilihat dari jumlah dokumen atau keberadaan sertifikasi, tetapi dari kemampuan perusahaan mencegah pelanggaran, mendeteksi ketidaksesuaian, mengambil tindakan secara objektif, dan melakukan perbaikan.

Dengan demikian, GCG pada PT Inno-Wangsa Oils & Fats perlu ditempatkan sebagai mekanisme yang menghubungkan hukum dengan praktik operasional. Prinsip transparansi memastikan aturan dipahami, akuntabilitas memastikan tanggung jawab dapat ditelusuri, responsibilitas memastikan kegiatan perusahaan sesuai hukum, independensi menjaga objektivitas keputusan, sedangkan kewajaran menjaga konsistensi perlakuan. Apabila kelima prinsip tersebut diintegrasikan dengan sistem ISO, audit, *legal compliance*, pengendalian internal, dan *corrective action*, maka tata kelola perusahaan tidak lagi hanya bersifat normatif, tetapi menjadi mekanisme nyata untuk membangun budaya kepatuhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Inno-Wangsa Oils & Fats telah memiliki sistem manajemen ISO yang dapat menjadi fondasi bagi penguatan tata kelola perusahaan, tetapi prinsip Good Corporate Governance belum secara formal terintegrasi secara menyeluruh dalam sistem manajemen perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan tata kelola bukan semata-mata disebabkan oleh tidak adanya instrumen pengendalian, melainkan oleh belum optimalnya hubungan antara aturan, tanggung jawab, pengawasan, pengambilan keputusan, dan evaluasi. Dengan demikian, keberadaan sistem ISO belum dengan sendirinya menjamin terciptanya tata kelola yang baik apabila prinsip kepatuhan, akuntabilitas, independensi, dan kewajaran belum menjadi bagian yang terintegrasi dalam pelaksanaannya.

Kendala kepatuhan yang ditemukan melalui wawancara dengan HRD menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan tertulis dengan pelaksanaan di lapangan. Keterbatasan pemahaman pekerja, sosialisasi yang belum optimal, pengawasan yang perlu diperkuat, penerapan aturan yang belum selalu konsisten, kebiasaan kerja, kurangnya keteladanan, resistensi terhadap perubahan, dan potensi intervensi kepentingan pribadi menunjukkan bahwa kepatuhan merupakan persoalan organisasi yang tidak dapat hanya dibebankan kepada pekerja. Kepatuhan harus dibangun melalui sistem yang mampu memastikan bahwa aturan dipahami, dilaksanakan, diawasi, ditegakkan secara objektif, dan dievaluasi secara berkelanjutan.

Penguatan GCG dapat dilakukan dengan mengintegrasikan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran ke dalam sistem manajemen ISO yang telah berjalan. Integrasi tersebut dapat diwujudkan melalui *Legal Compliance Register*, *Legal Compliance Matrix*, sosialisasi berkala, pembagian tanggung jawab yang jelas, audit kepatuhan, mekanisme penanganan pelanggaran, mekanisme pengaduan,

pengendalian konflik kepentingan, dokumentasi keputusan, serta *corrective action* dan *continuous improvement*. Dengan pendekatan tersebut, GCG tidak menjadi tambahan administratif bagi perusahaan, tetapi menjadi kerangka untuk memastikan bahwa sistem yang telah tersedia benar-benar menghasilkan kepatuhan.

Pada akhirnya, peningkatan kepatuhan hukum di PT Inno-Wangsa Oils & Fats tidak cukup dilakukan dengan menambah aturan. Hal yang lebih penting adalah membangun konsistensi antara apa yang ditulis perusahaan dengan apa yang dilakukan dalam kegiatan sehari-hari. GCG menjadi relevan bukan karena perusahaan membutuhkan lebih banyak dokumen, tetapi karena perusahaan membutuhkan sistem yang mampu memastikan bahwa kewenangan digunakan secara bertanggung jawab, aturan diterapkan secara konsisten, konflik kepentingan dikendalikan, pelanggaran ditindaklanjuti secara objektif, dan setiap ketidaksesuaian menjadi dasar untuk melakukan perbaikan. Dengan demikian, penerapan GCG yang terintegrasi dengan sistem ISO dapat menjadi instrumen untuk memperkuat *legal compliance* sekaligus membangun budaya kepatuhan yang berkelanjutan di lingkungan PT Inno-Wangsa Oils & Fats.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang – Undangan:

Indonesia. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Buku :

Agoes, Sukrisno. 2017. *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*.

Jakarta: Salemba Empat.

Sutedi, Adrian. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.

Tunggal, Amin Widjaja. 2013. *Internal Audit dan Corporate Governance*. Jakarta: Harvarindo.

Usman, Rachmadi. 2004. *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*. Bandung: Alumni.

Jurnal :

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2023. *G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ed750b30-en.

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2025. *Prinsip Tata Kelola Perusahaan G20/OECD 2023*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/fc7fe92b-id.

International Organization for Standardization. 2015. *ISO 9001:2015 Quality Management Systems—Requirements*. Geneva: International Organization for Standardization.

Observasi /Wawancara :

Human Resources Department PT Inno-Wangsa Oils & Fats. 2026. *Hasil Wawancara mengenai Penerapan Good Corporate Governance, Kepatuhan Pekerja, dan Sistem Manajemen Perusahaan*. Medan.

PT Inno-Wangsa Oils & Fats. 2026. *Hasil Observasi dan Dokumentasi Sistem Manajemen Perusahaan*. Medan.